



Munich Personal RePEc Archive

The Issue of Unemployment of Young Graduates in Tunisia: Evolution, Characteristics, Limits and Prospects (1990 - 2014)

Bakari, Sayef

Department of Economic Science, LIEI, Faculty of Economic Sciences and Management of Tunis (FSEGT), University Of Tunis El Manar, Tunisia

22 February 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/84243/>

MPRA Paper No. 84243, posted 29 Jan 2018 23:36 UTC

La question du chômage des jeunes diplômés en Tunisie : Evolution, caractéristiques, limites et perspectives (1990 – 2014)

Sayef Bakari¹

Résumé :

Cet article analyse la dynamique du marché du travail des jeunes en Tunisie, par l'utilisation des données statistiques des différentes enquêtes concernant la population active entre 1990 et 2014. Les résultats obtenus montrent que le chômage des diplômés est non seulement à l'origine des mouvements sociaux et politiques qui ont entraîné la chute des plusieurs régimes arabes mais aussi il a des conséquences douloureuses sur l'économie d'un pays. Ceci a pour but d'empêcher les entreprises et les pays de possibilités d'innover et de développer des avantages comparatifs basés sur l'investissement dans les ressources humaines, ce qui compromet leur avenir à partir de l'amélioration des politiques d'emplois dans ce pays.

Mots clés : Chômage des jeunes diplômés, évolution, caractéristiques, marché du travail, politiques d'emplois, Tunisie.

Abstract:

This article analyzes the dynamics of the youth labor market in Tunisia by using statistical data from the different labor force surveys between 1990 and 2014. The results obtained show that unemployment among graduates is not only the cause of Social and political movements which have led to the fall of several Arab regimes but also it has painful consequences on the economy of a country. The aim is to prevent firms and countries from innovating and developing comparative advantages based on investment in human resources, thereby jeopardizing their future from improved employment policies in this country.

Keywords: Unemployment of young graduates, evolution, characteristics, labor market, employment policies, Tunisia.

Financement: Cette étude n'a reçu aucun soutien financier spécifique.

Intérêts concurrents: L'auteur déclare qu'ils n'a aucun intérêt concurrent.

Contributeurs / Remerciements: L'auteur utilise comme rapport de base livre du Professeur [Adel Bousnina \(2013\)](#)² et l'article du professeur [Mongi Boughzala \(2013\)](#)³ pour mieux clarifier la réalité de la situation des jeunes diplômées en Tunisie grâce à leur statistiques descriptives claires.

1 Doctorant en sciences économies à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Tunis.

2 Maitre de conférences en démographie à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis.

3 Professeur émérite en sciences économies à la faculté des sciences économiques et de gestion de Tunis.

Introduction :

Au cours de deux dernières décennies, le chômage et le sous-emploi notamment l'exclusion des jeunes diplômés du marché du travail constitue l'un des problèmes les plus importants de la Tunisie. La politique de généralisation de l'éducation a contribué à l'augmentation du nombre de jeunes diplômés des universités tunisiennes. Dans le même temps, le manque de création d'emplois a amplifié le chômage (14 pour cent en 2010), en particulier pour les diplômés (23,3 pour cent en 2010) contre 8% en 1999. Au cours de la période 1999-2010, le taux de chômage des diplômés du supérieur a plus que doublé, ce qui démontre la forte poussée de la demande de travail diplômée sur le marché tunisien.

Dans les pays développés, la relation entre la détention d'un diplôme du supérieur et le taux d'emploi est généralement positive. En Tunisie, cette relation est négative. Ainsi, l'évolution du taux de chômage par niveau d'instruction, sur la période 2005-2014, montre une tendance générale vers la baisse pour les différents niveaux, à l'exception du supérieur. En effet, le taux de chômage des jeunes ayant un niveau supérieur a augmenté de 8,9 points en passant de 14 % en 2005 à 22,9% en 2010. Cette hausse s'est amplifiée davantage en 2011 pour passer à 29,2%. Le chômage touche actuellement toutes les spécialités. Bien que Les techniciens supérieurs (sans compter les BTS de la formation professionnelle) semblent être la catégorie la plus touchée⁴.

Le chômage des diplômés est non seulement à l'origine des mouvements sociaux et politiques qui ont entraîné la chute des plusieurs régimes arabes mais aussi il a des conséquences douloureuses sur l'économie d'un pays. En effet, le chômage et le sous emploi empêchent les entreprises et les pays de possibilités d'innover et de développer des avantages comparatifs basés sur l'investissement dans les ressources humaines, ce qui compromet leur avenir. Sans emploi, les jeunes peuvent difficilement contribuer au développement national et d'exercer leur droits de citoyens. Ils n'ont pas d'argent, se qui affecte sur la consommation, l'épargne, l'investissement.

Sur le plan social, le coût du chômage comporte de nombreuses composantes, en l'occurrence un coût direct sous la forme d'une prise en charge sociale ou des indemnités

⁴ Ben Ameer Mouldi (2012), « Le Chômage des jeunes : déterminants et caractéristiques ». Document de travail, Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives

versées aux chômeurs, un coût indirect plus important du au gaspillage et à l'inutilisation des facteurs de production, et lié aussi au malaise social car le chômage est un facteur favorisant la délinquance et la violence. Des taux de chômage élevés, en particulier chez les diplômés, créent souvent un cercle vicieux qui aggrave le problème. En effet, les difficultés rencontrées pour trouver un emploi aboutissent fréquemment à un découragement général, puis au retrait du marché du travail. Ce désengagement, en particulier en début de carrière, peut compromettre les perspectives d'emploi à long terme et déboucher sur une érosion des compétences professionnelles et sociales (BIT, 2013). Ce travail de recherche est consacré pour étudier l'évolution et les caractéristiques du chômage en Tunisie, et d'évaluer les causes et les explications du chômage des jeunes diplômés en Tunisie, en précisant le rôle d'Etat et ses stratégies pour stopper et éliminer son effet sur la croissance et le développement.

Pour atteindre cet objectif, ce papier porte 4 sections principales qui sont présentés comme suite :

La première section comporte les principales approches du chômage. Cette partie est devisée en deux sections la première section décrit la définition et la typologie du chômage par contre la deuxième partie décrit l'approche théorique du chômage⁵.

La deuxième section décrit l'évolution et les caractéristiques du chômage des jeunes diplômés en Tunisie en appliquant des statistiques descriptives. Le professeur [Adel Bousnina \(2013\)](#) à rédigé un livre intitulé « [Le chômage des diplômés en Tunisie](#) ». Dans une partie de ce livre, il décrit l'évolution et les caractéristiques du chômage des diplômés durant la période un période qui couvre à peu près l'intervalle 1994 jusqu'à 2011. Autrement, dans son article intitulé « [Youth Employment and Economic Transition In Tunisia](#) », le professeur [Mongi Boughzala \(2013\)](#) a analysé l'évolution et les caractéristiques du chômage des jeunes diplômés en Tunisie durant des différentes périodes, mais il réalise toutes ces interprétations durant la période 2000 jusqu'au 2010. Nous allons appliqués leur démarche en ajoutant 3 ans et dans un période qui couvre 1990 jusqu'à 2014 (dans le but d'avoir s'il existe une contribution scientifique à cet intervalle ou non). La troisième section décrit les causes et les explications du chômage en Tunisie selon un certains des études écrites par des auteurs en sociologie comme [Said ben sedrine \(2000\)](#), [Adel Bousnina \(2013\)](#) ou par des auteurs en économie comme [Anne Perrot \(1992\)](#), [Monji Mokadem \(1996\)](#), [Ferhi Hamadi et Soussi](#)

⁵ Pour déterminer cette section nous avons utilisé un ensemble de références qui explique mieux les principales approches du chômage.

Mouez (2006) Taoufik baccar et Messoud Rejiba (1990). Finalement, la dernière section décrit nos conclusions et nos recommandations.

I. Le chômage : les principales approches^{6, 7, 8, 9},

1.1.Définition et typologie du chômage :

1.1.1. Définition et mesure du chômage

Il y a plusieurs définitions du chômage¹⁰, parmi les définitions internationales très utilisés, celle du **BIT** (*Bureau international du travail*) qui considère le chômage comme la personne « dépourvue d'emploi, à même de travailler chercher un travail rémunère et qui est effectivement en quête de travail. Pour être considéré comme chômeur, certaines conditions sont nécessaires, il faut donc :

- Etre capable d'occuper un emploi.
- Etre sans emploi, c'est-à-dire disponible immédiatement
- Rechercher un emploi, c'est-à-dire être capable de prouver avoir entrepris des démarches dans le but de trouver un emploi.

Plusieurs catégories sont exclues de cette définition notamment les personnes qui n'ont pas l'âge légal de travailler soient parce qu'elles sont trop jeunes ou trop âgées, les personnes ne pouvant obtenir un travail immédiatement et les personnes n'ayant pas d'emploi moins n'est cherchant pas activement. Autrement, il y a des notions qui complètent la définition de chômage, comme le chômage partiel ou de sous emploi qui englobe les personnes qui travaillent involontairement moins que la durée normale et qui sont à la recherche d'un emploi supplémentaire.

En Tunisie, et à l'occasion du recensement général de la population et de l'habitat de 2004¹¹. Il a été décidé de compléter la révision de la méthodologie des enquêtes sur l'emploi, au près des ménages afin d'assurer une meilleure soumission avec les méthodes et les concepts du

6 Jean Lecerf (1998) : Chômage, croissance : Comment gagner ? Paris Montréal (Québec) : l'Harmattan , 1998

7 Patrick Artus et Pierre-Alain Muet (1995) : Théories du chômage. Paris :Economica , 1995

8 Jean Marczewski (1978) : Vaincre l'inflation et le chômage. Paris : Economica, 1978.

9 Bureau international du Travail (BIT)

10 Définition « Chômeur (BIT) » sur insee.fr

11 Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2004 : <http://www.ins.tn/fr/publication/recensement-général-de-la-population-et-de-lhabitat-de-2004-premiers-résultats-volume-1>

BIT en matière d'emploi et de chômage. Cette nouvelle méthodologie permet d'appréhender directement la population active occupée puis la population en chômage pour finir avec la population économiquement inactive qui se déduit par solde de la population en âge d'activité qui est constituée par la tranche d'âge « 15 ans et plus ». La population active totale s'obtient par la sommation de la population occupée et de la population en chômage ou non occupée.

Par contre, l'ancienne méthodologie conduite depuis le milieu des années 1970 et jusqu'à population active totale à travers des questions filtres, puis définir la population occupée et la population non occupée et en déduire une délimitation définitive de la population active. La nouvelle méthodologie est appliquée dans le recensement de 2004 et l'enquête auprès des ménages sur l'emploi de 2005 et les enquêtes futures, consiste à interroger tout individu âgé de 15 ans et plus s'il a travaillé durant la semaine qui précède le jour de l'interview.

Dans l'affirmation, l'individu est considéré occupé, si non il est interrogé sur les raisons pour lesquelles il n'a pas travaillé au cours de cette semaine. S'il n'a pas travaillé pour : congé de repos ou de maladie, des raisons d'intempérie et de conditions climatiques pour ceux qui travaillent dans l'agriculture, pour des raisons d'arrêt momentané du travail, pour service militaire, l'individu est considéré occupé. Par contre, si l'individu n'a pas travaillé au cours de la semaine parce qu'il se prépare pour démarrer un projet pour son propre compte, ou qu'il a une promesse ferme d'emploi salarié, l'individu est considéré non occupé.

Les raisons pour ne travailler pas sont : manque de travail, ne veut pas travailler, travaux ménagers, étude ou formation, retraite, vieillard, handicapé. Cet individu est interrogé d'abord s'il est à la recherche d'un emploi : dans l'affirmative, l'individu est de nouveau interrogé sur sa disponibilité à travailler dans les deux semaines qui suivent le jour de l'interview. Si la réponse est positive, il est considéré non occupé. Dans le cas d'une réponse l'individu est classé inactif. Ainsi, en dehors des limites d'âge, et la condition de démarche effective, le concept de chômage en Tunisie reprend les trois conditions essentielles mentionnées dans la définition du BIT à savoir :

- N'a pas travaillé ne fut-ce une heure pendant la période de référence (semaine précédant le jour de l'enquête).
- Etre à la recherche effective d'un emploi.
- Etre disponible pour travailler.

- **Quelques indicateurs clés¹² :**

- **Le taux d'activité :**

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre de actifs (occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

$$Taux\ d'activité = \frac{Population\ active}{Population\ d'âge\ actif}$$

- **Le taux d'emploi :**

D'une classe d'individus le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus de la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous catégories de la population en âge de travailler (par exemple des femmes de 23 à 29 ans).

$$Taux\ d'emploi = \frac{Population\ active\ occupée}{Population\ d'âge\ actif}$$

- **Le taux du chômage :**

Le taux du chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés et chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge. Dans la même manière se calculent des taux de chômage par sexe, par région, par niveau de diplôme...

$$Taux\ de\ chômage = \frac{Nombre\ de\ chômeurs}{Population\ active}$$

- **La part du chômage :**

La part du chômage mesure la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population.

¹² Source OCDE : OECD Employment Outlook 2005

1.1.2. Typologie du chômage

1.1.2.1. Le chômage frictionnel

Il est expliqué par l'insuffisance de la mobilité de la main d'œuvre et il résulte aussi de l'imperfection de l'information sur le marché du travail. La mobilité professionnelle ou géographique qui est à l'origine de cette situation peut être involontaire (par exemple, le cas des licenciements des salariés) ou parfois volontaires (si un salarié quitte son emploi et recherche un autre).

A titre d'exemple, ceci peut concerner des individus qui démissionnent pour chercher un meilleur emploi ou des jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail.

Ainsi ce qui cherchent un emploi ne peuvent pas en trouver un emploi ne peuvent pas un emploi instantanément pour deux raisons :

- D'autre part il faut du temps pour recueillir l'information.
- D'autre part les emplois ne correspondent pas forcément aux compétences ou à la location de ceux sont en recherche d'emploi.

Ceci concerne ce qui change d'emploi ou de région mais aussi la main d'œuvre enquête de son premier emploi. En d'autre terme, le chômage frictionnel s'explique par une insuffisance de la main d'œuvre que d'une inadéquation entre l'offre et la demande.

1.1.2.2. Le chômage structurel

Il est du à l'inadéquation entre l'offre et la demande. Cette inadéquation résulte l'évolution des structures économiques, sociales et techniques. L'évolution de la structure de la production peut engendrer plusieurs mutations qui affectent l'emploi. Par exemple les innovations technologiques qui peuvent être à la cause d'un déclin de certains secteurs, les inadéquations des qualifications notamment pour les jeunes diplômés aux besoins du marché et la nécessité de recyclages qui peuvent être longs, la faiblesse du rythme de la croissance des débouchés par rapport à celui de la productivité. A cet égard, le problème évoqué souvent concerne l'inadéquation entre le système de formation et le système de production : chaque système néglige les exigences de l'autre ce qui complique d'avantage l'adéquation de l'offre et de la demande de travail. Le chômage structurel ne dépend pas du rythme de l'activité économique mais plutôt de l'inadéquation entre l'offre du travail et la demande du travail. Il

résulte en partie de l'évolution des qualifications dues aux évolutions techniques ce qui rend non employable une partie de la population active qui ne trouve pas dans le même temps des emplois correspondant à ses qualifications. Le risque est que ce type de chômage ne se transforme en un chômage de longue durée qui rendrait inemployable à terme d'une partie importante de la population active qui n'arriverait pas à se réorienter vers les secteurs susceptibles de leur offrir un autre emploi.

Les causes du chômage structurels sont divers par exemple le cas de la modernisation de l'appareil productifs, les cas d'insuffisance de capital pi de l'augmentation de la production. Ces causes se combinent parfois pour provoquer alors une pénurie massive de la main d'œuvre dans un contexte de chômage global élevé.

1.1.2.3. Le chômage conjoncturel

Le chômage conjoncturel correspond à un ralentissement de l'activité économique provoquant une réduction temporaire des besoins de la main d'œuvre dans l'économie. Les facteurs de ce ralentissement peuvent être multiples. Parfois, il est dû à une crise sectorielle ou locale ou à une récession cyclique, ce qui peut provoquer une baisse des investissements, des dépenses publiques, de la consommation et de la production. Ce qui pourrait être à l'origine de la suppression ou de la diminution des paquets d'emplois. Les entreprises licencient pour adapter leur capacité de production à la baisse de l'activité économique. Le chômage conjoncturel se résorbe avec le retour de la croissance économique qui nécessite des embauches de la part des entreprises.

1.2. Les approches théoriques du chômage

1.2.1. Les représentations traditionnelles du marché du travail et du chômage

1.2.1.1. L'approche néo-classique

Selon les classiques, la régulation du marché du travail se faisait par l'élimination physique des travailleurs les plus pauvres.

L'analyse néo-classique :

- Impossibilité du chômage car il y a une régulation par le salaire.
- Lorsque le chômage apparaît, il peut s'expliquer par :

- *Les délais d'adaptation entre l'offre et la demande de travail (chômage frictionnel).*
- *Les rigidités du marché du travail : opposition ouvrière et syndicale à la baisse du salaire.*
- Dans tous les cas, le chômage est volontaire.

1.2.1.1.1. L'offre du travail dépend de deux facteurs

- **Le salaire réel :** L'augmentation du salaire réel peut avoir deux effets contraires au niveau de l'offre de travail par les agents.
 - *Un effet de substitution :* la demande d'oisiveté diminue ; l'offre de travail augmente les agents préfèrent l'enrichissement au temps libre.
 - *Un effet revenu :* La demande d'oisiveté augmente, l'offre de travail diminue car les agents préfèrent travailler moins si le revenu ne change pas. La théorie néo-classique fait l'hypothèse restrictive que l'effet de substitution l'emporte.
- **Les autres revenus :** Revenus de l'épargne, rentes, prestations sociales.

1.2.1.1.2. La demande du travail des entreprises

Les entreprises produisent avec, principalement, du capital et du travail.

- **A long terme :**

La demande de travail dépend du coût relatif du travail et des possibilités de substitution ou de complémentarité entre le capital et le travail. Il y a deux grandes catégories de travail : le travail qualifié et le travail non qualifié :

- Travail qualifié et capital sont en général des facteurs complémentaires (les ingénieurs sont plus productifs grâce aux ordinateurs).
- Travail non qualifié et capital sont des facteurs plutôt substituables par exemple les concierges sont remplacés par les interphones, le personnel au guichet des banques sont remplacés par les interphones, le personnel au guichet des banques sont remplacés par des automates bancaires.

- **A court terme :**

Les investissements réalisés ne changent pas, le stock de capital reste constant. La productivité marginale du travail est décroissante. L'entreprise maximise son profit en choisissant la qualité de travail, étant donnée la fonction de production : Si « s » est le taux de salaire d'une unité de travail, on peut écrire :

$$\textit{Profil} = f(L) - s \cdot L$$

On a la recette marginale égale la productivité marginale du travail et le coût marginal égale le salaire réel. Le profit est maximum quand la productivité marginale du travail est égale au salaire réel. La demande de travail est décroissante par rapport au salaire réel. La demande de travail dépend du taux de salaire et de l'état de la technologie :

- **Le salaire réel :** si le salaire réel augmente, la quantité de travail demandée diminue. A quantité donnée de travail (L_0), il faut augmenter la productivité. La rémunération augmente mais correspond à un surcroît de production unitaire. La courbe se déplace vers le haut.
- **La technologie :** si le progrès fait augmenter la productivité du travail, la quantité de travail, à salaire donné (S_0), augmente. La courbe se déplace vers la droite.

1.2.1.1.3. L'équilibre des marchés du travail :

En concurrence parfaite sur le marché du travail, le taux de salaire réel s'ajuste pour égaliser les quantités offertes et demandées. Au point d'équilibre, le coût marginal du travail en termes d'utilité égalise son gain marginal (la productivité marginale). Le plein emploi (L^*) est atteint pour un salaire d'équilibre (S^*) grâce à la flexibilité du salaire. A l'équilibre (E), il n'y a pas d'offre excédentaire de travail. Toute oisiveté est une oisiveté voulue. En cas de manque de flexibilité des salaires ($S_A > S^*$) il y a excédent d'offre par rapport à la demande donc on constate que le chômage s'explique par la faible flexibilité des salaires. Le seul chômage non volontaire mis en exergue par la théorie néoclassique est un chômage d'ajustement. C'est le chômage frictionnel qui était, de fait, quasiment le seul chômage réellement observable durant les années 60 en France.

1.2.1.2. L'approche Keynésienne

Pour **Keynes**, le chômage n'est nullement volontaire. Il procède de l'insuffisance de la demande effective :

- Le niveau de l'emploi ne se détermine pas sur le marché du travail mais dans les demandes concrètes de biens et de services.
- Le chômage va s'accroître avec la baisse des salaires.
- Le chômage est involontaire et sa réduction passe par une volonté politique de relancer la demande effective.

La résorption du chômage Keynésien passe par un accroissement de la demande effective, le concept de chômage Keynésien suppose des rigidités nominales sur le marché des biens et services et les prix n'apurent pas le marché des biens. Dans l'analyse néo-classique une hausse de la productivité entraîne une hausse des salaires et par suite une augmentation de l'offre de travail. Par contre dans l'analyse Keynésien une hausse de la productivité entraîne une augmentation de la production et par suite une aggravation de la surproduction et la situation de l'emploi en cas de crise par insuffisance de la demande effective qui est le pouvoir d'achat.

1.2.2. Les nouvelles approches du marché du travail et du chômage :

1.2.2.1. L'approche du chômage et de l'insertion professionnelle par la formation initiale : l'apport de la théorie du capital humain

La théorie du capital humain insiste sur la relation entre la formation de l'individu, sa compétence et sa productivité. L'économiste américain **Gary Becker** présente quatre postulats principaux qui peuvent résumer sa théorie.

- En premier lieu, « les ménages choisissent de dépenser pour l'éducation afin d'obtenir un accroissement ultérieur de leur gain ».
- En second lieu, « l'éducation augmente le revenu parce qu'elle augmente la productivité ».
- En troisième lieu, « la dépense d'éducation est faite en vue d'obtenir un gain monétaire mais aussi des gains non monétaires ».

- Enfin, « cette capacité productivité, et par là la valeur du travail fournie par les individus dans le processus de production, est déterminée par la nature et la durée des études ».

C'est pour cette raison que la productivité des mieux formés est plus forte et qu'ils risquent moins que les autres de se retrouver en chômage. Dans son ouvrage ***Human Capital***, **Gary Becker**, définit le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir faire... ». Chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par hypothèse, de revenu. Comme tout investissement, celui en capital humain peut faire l'objet d'un calcul d'un taux de rendement marginal, associé à une dépense ou une année d'études supplémentaire. Ce rendement peut dans le cas de présent s'évaluer comme le rapport entre d'un côté, le surcroît des revenus du travail que cet investissement permettra d'obtenir sur le restant de la vie active et, de l'autre côté, l'ensemble des coûts occasionnés par cet investissement. Ces coûts résultent des dépenses d'éducation fraîche de scolarités, matériels, etc. Mais aussi des revenus que la personne ne touchera pas pendant le temps consacré aux études. L'individu fait donc un arbitrage entre travailler et suivre une formation qui lui permettra de percevoir des revenus futurs plus élevés qu'aujourd'hui. En général, l'investissement en capital humain est rentable lorsqu'il permet d'obtenir un salaire plus élevé qui permet de rembourser les frais d'investissement de départ. Selon **Gary Becker**, le salaire tend à être proportionnellement plus élevé lorsque l'employé est qualifié. Cette observation conforte l'importance économique du capital humain, en particulier de l'éducation et de la formation professionnelle

1.2.2.2. La théorie de la recherche d'emploi (JOB SEARCH)

Développé par George Stigler dans les années 1960, la théorie du ***JOB SEARCH*** se présente comme un approfondissement de la théorie néo-classique. Elle permet d'expliquer la coexistence entre un chômage des individus en la séparant en deux temps :

- Le chômage volontaire et deuxièmement le chômage involontaire.
- Dans un premier temps, les chômeurs commencent par arbitrer entre les offres d'emplois qui leur sont proposées et deuxièmement le chômage involontaire.

- **Dans un premier temps :**

Les chômeurs commencent par arbitrer entre les offres d'emploi qui leur sont proposées et le fait de rester au chômage. Ils ne rentrent alors dans le marché du travail que si le montant du salaire qui leur est proposé est supérieur à la moyenne du salaire que l'on pourra leur proposer plus tard. Le niveau de salaire qui détermine s'il est le plus avantageux pour le travailleur d'entrer sur le marché du travail « sortie du chômage » est appelé « salaire de réservation ». On peut ainsi parler d'un chômage volontaire. En d'autre terme, le travailleur reste au chômage tant que le bénéfice marginal qu'il retire des offres d'emploi qui lui sont proposées demeure inférieur au bénéfice marginal qu'il a à rester au chômage, dans l'attente d'offre meilleures et compte tenu de l'indemnisation dont il bénéficie. La rémunération au dessous de laquelle le travailleur va décider d'entre dans l'inactivité est appelé salaire de réserve.

- **Dans un second temps :**

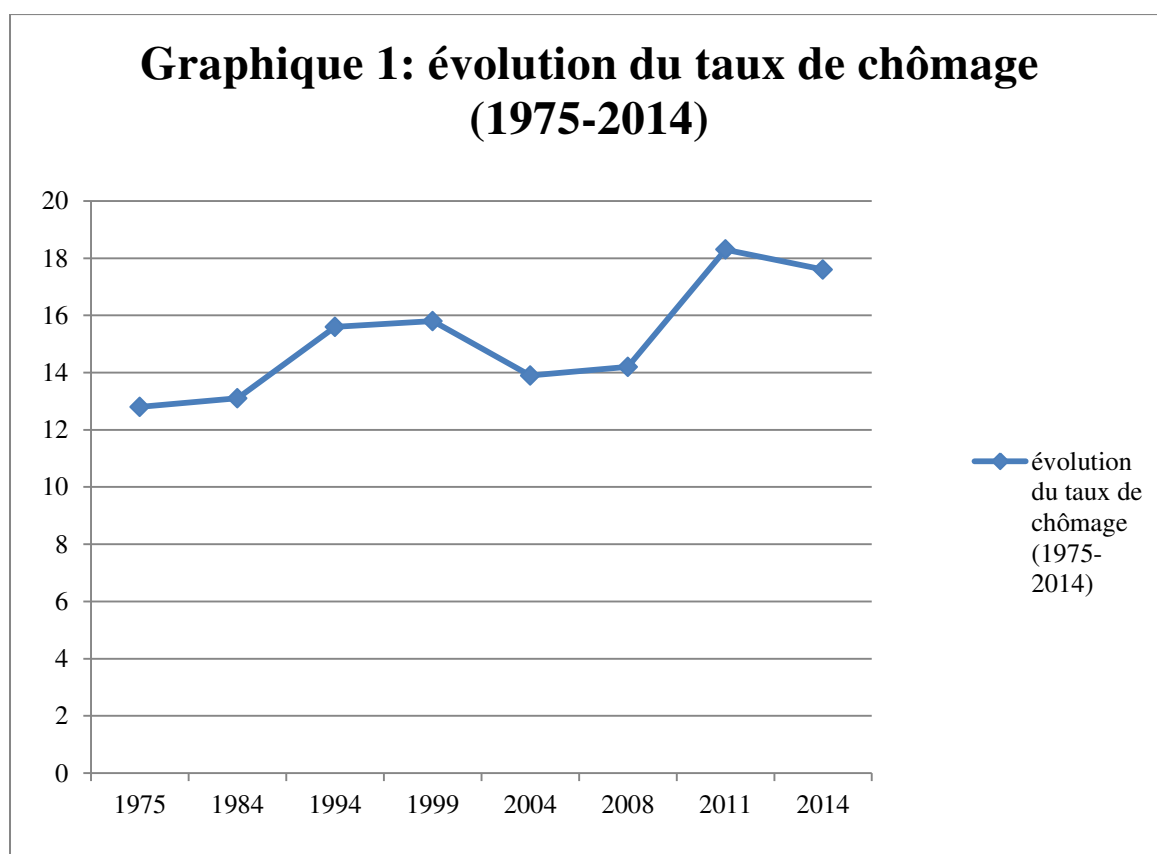
Le chômage volontaire succède au chômage volontaire les recherchant à tout prix un emploi. La théorie du ***Job Search*** fournit ainsi une explication au chômage frictionnel. Elle a également pour intérêt de permettre une conciliation entre les classiques et les keynésiens puisque, poursuivant ainsi les travaux d'Edmond Malinvaud et en particulier sa théorie du déséquilibre, elle permet d'expliquer la coexistence d'un chômage classique et d'un chômage keynésien.

II. Le chômage des diplômés en Tunisie : évolution et caractéristiques^{13, 14, 15}

2.1. L'évolution et les caractéristiques du chômage

2.1.1. L'évolution du chômage

Le chômage constitue un élément chronique de l'évolution de l'emploi depuis l'indépendance. Avant 1989, les taux de chômeurs se sont souvent situés en deçà de 13% de la population active. En revanche et durant la dernière décennie, ce taux a oscillé entre 14 et 15% avec des taux estimés, en 2004, à 12.9% pour les hommes et 16.7% pour les femmes (respectivement 12.6 et 18.6 en 2008). Puis il a connu une augmentation très importante entre 2010 et 2011 en passant de 13% à 18% (15% pour les hommes et 27.3% pour les femmes, en mai 2011). Enfin, le taux de chômage a connu une diminution entre 2011 et 2014 en passant de 18.3% à 17.6%.



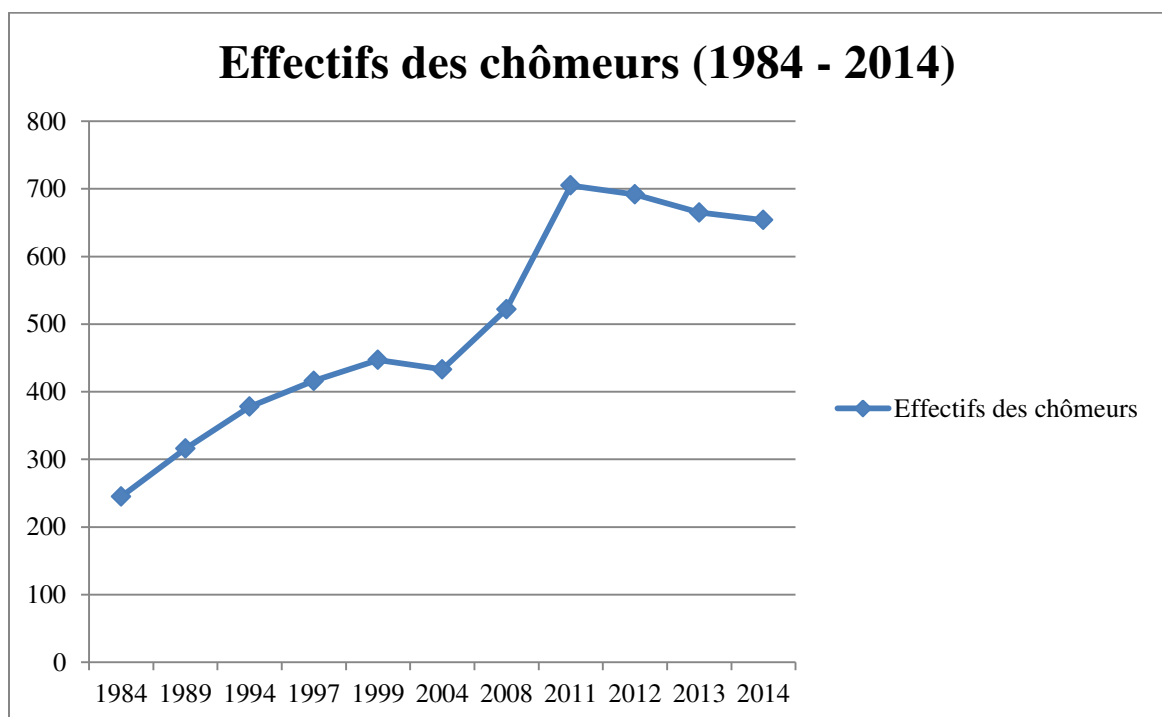
Source : Institut National du Statistique en Tunisie

¹³ Adel Bousnina (2013) : « Le chômage des diplômés en Tunisie », Hors collection, Edition L'Harmattan. Paris 2013 (232 pages). ISBN : 978-2-343-00258-3

¹⁴ Mongi Boughzala (2013): "YOUTH EMPLOYMENT AND ECONOMIC TRANSITION IN TUNISIA". GLOBAL ECONOMY & DEVELOPMENT WORKING PAPER 57 | JANUARY 2013

¹⁵ Rapports de l'institut national de la statistique en Tunisie

Les effectifs des chômeurs ont également connu un accroissement considérable puisqu'ils sont passés de 245 mille personnes en 1984 à 433 milles en 2004 et à plus de 522 mille en 2008. Les données de l'enquête de mai 2011 confirment cet accroissement puisque le nombre de chômeurs a dépassé 705 mille en 2011. Les effectifs des chômeurs ont connu une baisse entre l'année 2011 et 2014. Puisque, selon les recherches statistiques réalisés par l'INS, on remarque, que les effectifs des chômeurs en 2012 enregistrent un valeur de 691.7, puis il diminue respectivement avec un valeur de 665 milles et de 653.8 en 2013 et 2014.



Source : Institut National du Statistique en Tunisie

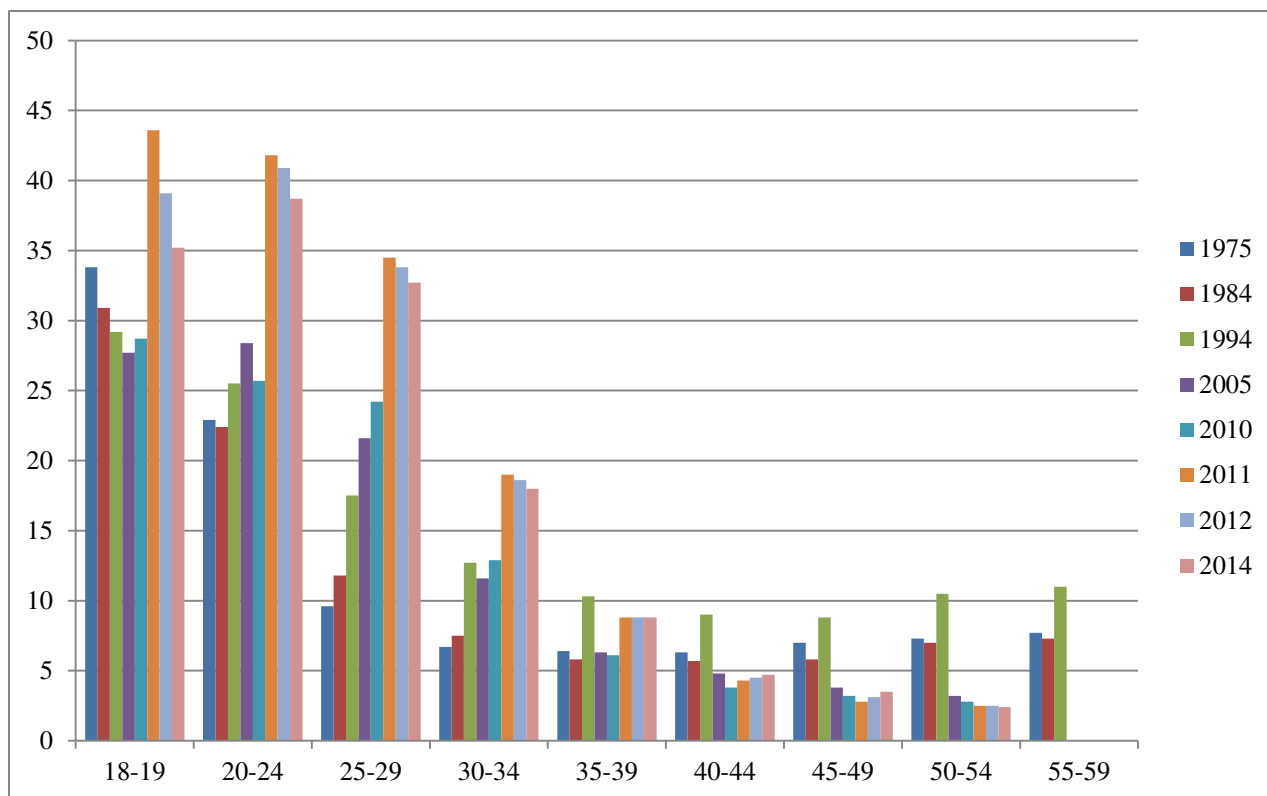
2.1.2. Le chômage selon l'âge et le sexe

- **Le chômage selon l'âge :**

Le taux du chômage décroît lorsque l'âge augmente et la constatation que les taux les plus élevés sont observés dans les tranches d'âge les plus jeunes. Le tableau ci-dessous confirme cette loi dans la Tunisie puisque la majorité des chômeurs sont d'âge 18-29 ans alors que le taux de chômage connaît une baisse importante dans les autres classes d'âge. En 2011, 72% des chômeurs sont âgés de moins de 30 ans. Avec l'augmentation sensible du taux de chômage entre 2010 et 2011, ce taux a connu un accroissement très important pour le groupe

d'âge 15-29 ans. Le taux de chômage est passé de 28% à 43% durant cette année. Pour le groupe d'âge 20-24 ans, ce taux a dépassé 41% en 2011 contre 29% en 2010.

Evolution du taux de chômage par âge entre 1975 et 2014



Source : Institut National du Statistique en Tunisie

Pour les groupes d'âge « 18-19 », « 20-24 » et « 25-29 », le taux de chômage a connu une diminution très importante entre la période 2011 et 2014. Cette catégories des groupes a connu un taux de chômage en 2011 respectivement 43.6%, 41.8% et 34.5%. Puis elles diminuent en 2014 ; 35.2% pour le groupe d'âge « 18-19 », 38.7% « 20-24 » et 32.7% « 25-29 ». En terme d'effectifs, le nombre de chômeurs le plus important est enregistré en 2011 dans le groupe d'âge 25-29 ans avec 240.8 mille chômeurs contre 119.7 mille en 2005. De même, les jeunes chômeurs appartenant à la tranche d'âge 20-24 ans ont constate que leurs effectifs croître pour atteindre 196.3 en 2011 contre 125.5 milles en 2005. Entre mai 2005 et mai 2011, les effectifs des chômeurs âgés de 15-29 ans sont accrus de plus de 204 milles personnes puisque ce nombre est passé de 303.2 mille en 2005 à 507.3 mille en 2011. On peut dire que le chômage en Tunisie est essentiellement un chômage de jeunes, il est lié notamment au non insertion. De même ce chômage est qualifié de catégoriel qui touche les diplômés de l'enseignement supérieur dont la tranche d'âge de la majorité d'entre eux est de

20-29 ans. En 2011, le taux de chômage pour cette tranche d'âge dépasse les 37%, soit plus double du taux de chômage général. En 2012 et 2014, les effectifs des chômeurs âgés de 18-19, 20-24, 25-29 et 30-34 diminuent progressivement par rapport à l'année 2011.

- **Le chômage selon le sexe**

La proportion des chômeurs de sexe masculin dépasse celle de sexe féminin puisqu'elle est estimée en 2011 respectivement à 60.1% et à 39.9%. Toutefois, le niveau croissant du chômage des femmes toujours plus élevé que celui des hommes après 1989, cette croissance traduit une propension de plus en plus forte de ces femmes à accéder au marché de l'emploi. Par exemple, la proportion des femmes dans l'ensemble des chômeurs était de 26% en 1994 contre 40% actuellement. De même, le taux de chômage féminin était de 10.6% en 1975 contre 27.3% en 2011. Après l'année 2011, le taux de chômage de sexe masculin et féminin commence à diminuer pour atteindre en 2014 respectivement 13.9% et 24.2%. Malgré la diminution de taux de chômage entre 2011 et 2014, on observe que le taux de chômage de sexe féminin reste très élevé que celui de taux de chômage de sexe masculin. Dans la mesure où les femmes représentent plus de 26% de la population active et près de 60% des diplômés avec des perspectives vers la hausse, cet aspect constitue un révélateur essentiel et appelle la mise en place des mesures permettant de faciliter l'entrée de la femme sur le marché du travail. En effet l'emploi féminin se concentre principalement dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et les services, activités qui dépendent davantage des aléas climatiques et économiques et du retournement de conjoncture. Sur le plan régional, le taux de chômage est élevé dans le Centre-Ouest, le Sud-est et le Sud-ouest, mais il est encore plus élevé pour les femmes dans ces trois régions puisque le taux féminin avoisine 46% au CO et dépasse 48% au SE et 54% au SO.

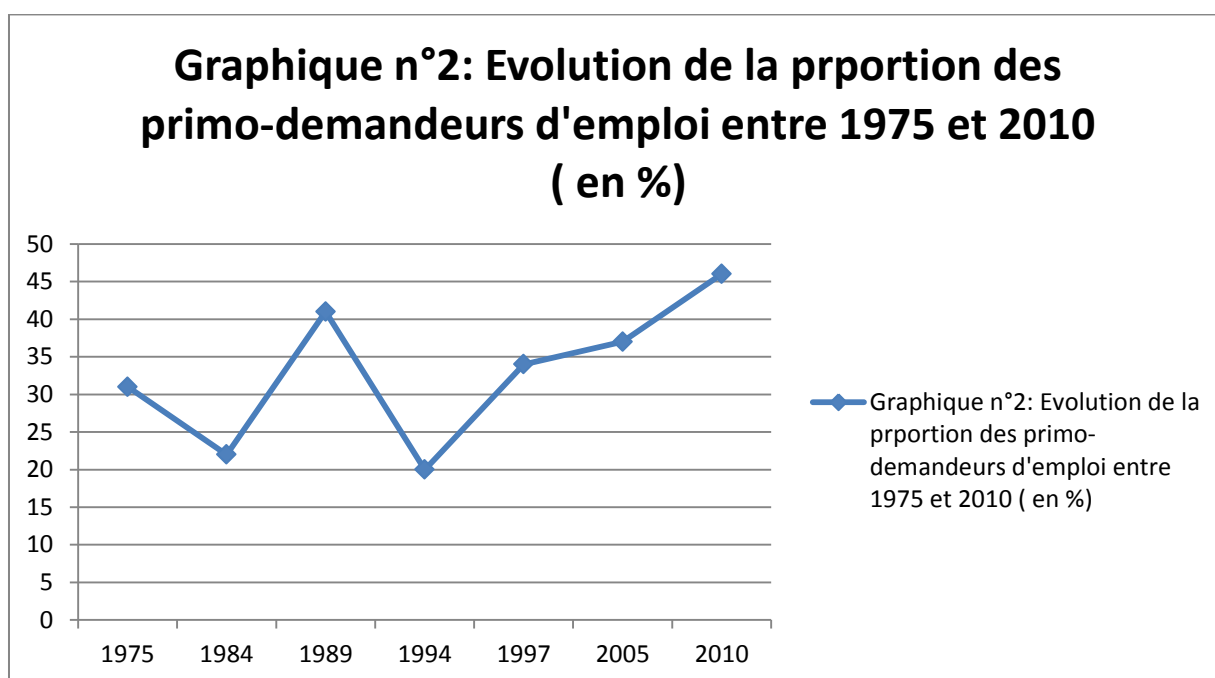
Autrement, ce qui concerne le chômage chronique qui dure 1 an et plus, ce chômage touche les femmes plus que les hommes, puisqu'il concerne en 2011 près de 50% des femmes contre 31.7% des hommes. Ceci ne peut pas refléter la facilité d'insertions professionnelles des hommes, mais ces proportions peuvent être dues à la demande d'emploi féminine de plus en plus accrue et surtout à la propension des hommes beaucoup plus que les femmes à accéder aux emplois d'attente et à accepter ainsi la première opportunité de travail qui s'offre à eux.

2.1.3. Le chômage selon la durée et le problème des primo-demandeurs d'emploi

La répartition des chômeurs selon la durée du chômage permet d'étudier une caractéristique essentielle de ce phénomène et de montrer l'importance du chômage chronique. Le tableau ci-dessous montre que 31% actifs sont en chômage depuis plus d'un an de l'ensemble des chômeurs. Par ailleurs, la quasi-totalité des chômeurs plus de 93% est à la recherche d'un emploi depuis au moins un an et la grande majorité plus de 80% effectue cette recherche depuis au moins 3 mois ce qui confirme l'aspect chronique du chômage. L'Enquête Population Emploi 2008 montrent la gravité de ce chômage chronique qui touche une part importante de la population des chômeurs, étant donné que plus de 41% de cette population est sans emploi depuis plus un an, ceux qui sont en chômage depuis plus de deux ans la proportion dépasse 17.2%. De même l'Enquête Emploi 2011 confirment l'importance du chômage chronique avec près de 32% d'individus en chômage depuis plus d'un an et plus de 14% sans emploi plus de 2 ans.

En 2011, près de la moitié des chômeurs de longue durée est en chômage depuis aux moins deux ans et plus que la quart (27.3%) dans une situation de chômage de très longue durée plus de trois ans, ce qui se traduit par la marginalisation et l'exclusion du marché du travail. Egalement, il est à noter que le chômage de longue durée touche de plus en plus les jeunes actifs âgés de 25 à 34 ans. De même, entre l'année 2012 et l'année 2014, on remarque que le nombre des chômeurs est très élevé dans la période « Moins d'un an », 61.2% en 2012 et 53.6% en 2014. Ceci s'explique essentiellement par un chômage de primo-insertion, c'est-à-dire par la difficulté rencontrée par les jeunes chômeurs au départ de leur cursus professionnel. De plus le chômage de longue durée est prépondérant chez les diplômés de niveau supérieur alors que le chômage de moins d'un an prédomine les sans diplôme, ce qui confirme la nature structurelle des difficultés rencontrées. D'autre part, la catégorie des primo-demandeurs d'emploi est constituée des personnes en chômage qui n'ont jamais travaillé, et c'est souvent le cas des jeunes en particulier les diplômés du supérieur qui se présentent sur le marché pour la première fois. Ces primo-demandeur d'emploi comptent 225.7 mille personne dont 50.2% de sexes masculin et 49.8% de sexe féminin. La proportion des primo-demandeurs d'emploi parmi les hommes chômeurs est égale à 38% contre 58% chez les femmes en chômage, ce qui est dû à l'accroissement de proportion féminine dans les différents échelons de l'enseignement et dans l'ensemble des diplômés.

L'étude de l'évolution des effectifs de ces chômeurs montre que leur nombre a connu des fluctuations importantes et une certaine irrégularité due essentiellement à la conjoncture économique qui peut favoriser ou compliquer l'insertion des jeunes. En effet entre 1984 et 1989, ce nombre passait de 53 mille à 135 mille personnes pour atteindre 74 mille chômeurs en 1994. Durant les deux dernières décennies, cet effectif a augmenté et atteint plus de 225 mille en 2010. Par rapport à 2005, la proportion des primo-demandeurs d'emploi a connu un accroissement indéniable en passant de 37% à près de 46% entre 2005 et 2010, ce qui montre l'acuité du problème du chômage d'insertion.



Source : Institut National du Statistique en Tunisie

2.1.4. Le chômage selon la région

En ce qui concerne le chômage selon la région, ce taux a atteint, dans certains régions, un niveau très élevé en dépassant en 2004 le cap de 20% et ce notamment dans les régions intérieures (Jendouba, Le Kef, Kasserine et Gafsa). En effet, les taux de chômages les plus élevés sont enregistrer dans la partie « Ouest » du pays bien que la proportion des effectifs des chômeurs dans toutes ces régions de l'Ouest ne dépasse pas 36% de l'ensemble de cette population, dans laquelle on trouve des taux de 21.1% au Nord-Ouest et au Sud-ouest et de 18% au Centre-ouest près de 16% en 2004, avec les valeurs maximales enregistrées au Kef 27.8% en 1999 et 20% en 2004 aussi bien que pour les deux sexes que pour le chômage féminin (32.6% en 1999 et 29% en 2004) et le taux masculin (26.8% en 1999 et 20% en

2004). Par contre le taux le plus modérés se situent à Nabeul (8.8% en 1999 et 9.7 en 2004), à Monastir (10.7% et 7.4% respectivement) et à Mahdia (10%). Pour l'ensemble des gouvernement côtiers, qui sont les plus urbanisés et les plus développés (le Centre-est et le Nord-est), on trouve un taux de chômage moyen qui se situe à 12.6% en 1999 et à 12.2% en 2004 (des taux inférieurs à la moyenne nationale respectivement de 15.8% et de 13.9% tandis qu'i a atteint près de 20% pour l'ensemble des gouvernorats de l'intérieur qui sont les moins développés économiquement. Les donnés des derniers enquêtes sur l'emploi confirment cette dichotomie géoéconomique : en 2008, plusieurs régions littorales enregistrent des taux de chômage inférieurs à 10% (8.8% à Nabeul et 9.5% à Monastir) contrairement aux régions intérieures avec des taux dépassant 20% dans plusieurs gouvernorats et avoisinant 30% dans certains cas (29% à Kasserine et 26% à Gafsa). Les résultats de l'enquête de 2011 confirment cette tendance, puisque le Centre-est enregistre un taux 11% nettement inférieur à la moyenne nationale (18%) contrairement les régions inférieures, notamment le Sud-ouest (26.9%) et surtout le Centre-ouest (28.6%). La publication récente de l'INS en septembre 2012 sur le chômage et l'emploi confirme cette dichotomie géoéconomique et montre l'importance des disparités régionales au niveau de l'emploi. Le taux de chômage le plus faible est enregistré à Monastir 5.7% tandis que le taux le plus élevé concerne Tataouine 51.7%. Bien entendu, les régions intérieures sont caractérisées, en 2012, par un chômage très élevé et ceci concerne notamment Kasserine 26.2%, Gafsa 26.7%, Tozeur 28.4% et Sidi Bouzid 29.4%.

En terme d'évolution, les gouvernorats de Jendouba, Le Kef, Kairouan et Kasserine sont les gouvernorats caractérisés par la stabilité des taux de chômage élevés et ce depuis 196 ce qui reflète l'acuité de ce problème dans le Nord-ouest et dans le Centre-ouest. En dépit de tous les efforts déployés par l'Etat durant toute cette longue période, le problème du chômage reste épineux à cause de l'importance des taux dépassant souvent- durant les quatre dernières décennies de 18% à 20% dans la plupart des régions intérieures. En 1966, les taux de chômage les plus élevés affectaient Kasserine 29.3% puis Jendouba 23.2% et le Kef 20%. Ces deux derniers enregistraient également en 1975 les valeurs maximales avec respectivement 29% et 17.8%. Il en est de même pour 1984 pour Jendouba 23.7% et pour le Kef 19.1%.

A partir de cette date on va remarquer une amélioration relative de la situation de Jendouba avec le recul du taux de chômage passé de 23.7% à 17.3% entre 1984 et 1999. Durant la même période, on remarque qu'il ya une détérioration de la situation de l'emploi dans d'autres gouvernorats dont le taux de chômage a connu un accroissement sensible, et ceci concerne Le Kef (de 19% à 28%), Kasserine (de 17% à 26%) et Gafsa (de 18% à 25%). Ces

trois gouvernorats ont connus une légère amélioration entre 1999 et 2004 avec des taux respectifs de 22%, 20.9% et de 21%. En 2008, le chômage demeure très important dans les régions intérieures avec des taux très élevés dans certains gouvernorats pour lesquels la situation de l'emploi est réellement préoccupante (le taux de chômage avoisine 30% à Kasserine et à Tozeur et dépasse 25% à Gafsa ; pour le taux féminin, il dépasse même 36% à Gafsa et à Tozeur et surtout 47% à Kasserine. Le niveau de développement socio-économique explique la relative stabilisation des taux de chômage dans les régions côtières et son accroissement considérables dans les régions intérieures. Cette explication n'est pas valable pour le District de Tunis qui peut être la région la plus développée de la Tunisie mais qui a enregistré une augmentation sensible du taux de chômage passé de 9.8% en 1975 à 15.3% en 1999 et à 14% en 2008 qui peut être imputable à l'attraction exercée sur les demandeurs d'emploi notamment grâce à l'importance de son infrastructure industrielles et des services.

Autrement, l'importance du chômage dans plusieurs régions intérieures peut être expliquée par la concentration des activités industrielles et des services dans les régions du District de Tunis et du Sahel en particulier et dans l'axe littoral en général. Selon l'enquête Population Emploi de 1999, cet axe littoral concentre 74% des emplois non agricoles et plus de 75% des emplois industriels et tertiaires, ne laissant pour les autres régions qui s'étendent sur le $\frac{3}{4}$ de la superficie que moins du tiers des emplois dans les services et dans l'industrie. Les données de dernières enquêtes confirment cette constatation puisque cet axe regroupe en 2008 plus de 83% des emplois industriels et de 78% des emplois dans les services reflétant la concentration de plus des $\frac{3}{4}$ des activités secondaires et tertiaires.

2.2.L'évolution et les caractéristiques du chômage des diplômés

2.2.1. Le chômage selon le niveau d'instruction

La ventilation des chômeurs selon le niveau d'instruction montre que la proportion de ceux n'ayant aucun niveau d'instruction a été réduite pour passer de 34.4% en 1984 à 24.4% en 1994, à 12.1% en 2004 et arriver à 4.2% en 2011. En revanche, le chômage reste marqué par le poids important des chômeurs de faible niveau d'instruction, puisque les proportions de ceux qui sont analphabètes ou qui ont un niveau primaire sont respectivement en 2004 de 12.1% et de 41.6% soit un total de 53.7% de l'ensemble des chômeurs. Malgré son importance, cette proportion est en train de régresser puisqu'elle était évaluée en 1984 à plus de 80%. Cette diminution est due essentiellement à l'augmentation de la proportion des

chômeurs ayant le niveau secondaire ou supérieur. En effet, cet accroissement est de 17.7 points pour les premiers et de 8.7 points pour les seconds entre 1984 et 2004 ; ces proportions étaient respectivement de 36.9% et de 9.4% en 2004 contre 19.2% et 0.7% en 1984. En 2010, la proportion des chômeurs analphabètes ou ayant un niveau primaire (une proportion supérieure à 80% en 1984) ne dépasse pas 28.6% avec l'accroissement considérable de la part des chômeurs ayant un niveau secondaire près de 40% et surtout de celle de sans emploi ayant un niveau supérieur dont la proportion est passée de 0.6% à plus de 26% entre 1984 et 2008 et à plus de 32% en 2010.

Le chômage est ainsi de plus en plus chronique et structurel excluant une partie des jeunes du marché du travail. Ce qui est plus grave c'est que cette exclusion touche de plus en plus les ressources humaines qualifiées et les diplômés du supérieur ; puisque le volume des diplômés en chômage a connu une augmentation vertigineuse. En effet, les effectifs de cette catégorie de chômeurs ont explosé durant les trois dernières décennies ; ils ont été multipliés par plus de 404 fois, en passant de 500 chômeurs en 1980 à près de 140 mille en 2010 et à plus de 202 mille en 2011. Durant la dernière décennie, cette explosion est très importante avec un nombre de chômeurs passé de 21 mille en 1999 à plus de 202 mille actuellement, soit une croissance colossale de plus de 863% en l'espace de temps très réduit (près de 12 ans). Le taux de chômage des diplômés a connu une accélération très forte en passant de 3.4% en 1994 à 10.2% en 2004, à 21.6% en 2008, à près de 23% en 2010 et à plus de 29% en 2011. On remarque que le taux de chômage selon le niveau d'instruction secondaire augmente chaque année, il a connu une augmentation très importante entre l'année 1994 et 2014, respectivement 26.2% à 40% et le même cas pour les supérieurs. Par contre, le taux de chômage selon le niveau d'instruction primaire est le contraire il a connu une diminution très importante entre la période 1994 et 2014 « 45.5% à 21.1% ». Durant la dernière décennie, l'évolution du taux de chômage par niveau d'instruction montre une tendance vers la baisse pour les différents niveaux sauf pour le niveau supérieur, étant donné que ce taux a augmenté de plus de 19 points seulement en 10 années (entre 2001 et 2011).

2.2.2. L'importance du chômage des diplômés supérieur

Comme le montre le tableau ci-dessus, et contrairement à ce que postule les différentes approches du capital humain (**notamment la corrélation négative entre le chômage et le niveau d'instruction de la population active**), on remarque que le taux de chômage des diplômés du supérieur ayant un niveau d'instruction largement supérieur aux autres catégories

dépasse dans tous les gouvernorats le taux de chômage global, ce qui montre très nettement les difficultés d'insertion professionnelles des cadres tunisiens. Par exemple, entre 2000 et 2007, le nombre de chômeurs ayant un niveau supérieur a enregistré une hausse très prononcée avec un taux de croissance annuel moyen de plus de 18% tandis que l'effectif des chômeurs analphabètes a connu une croissance moyenne de -9.1% par an. Dans certaines régions, le taux de chômage des diplômés du supérieur a atteint des taux préoccupants dépassant le cap de 30% notamment au Nord-ouest, au centre-ouest et au Sud-ouest, et parfois même le niveau de 35% à Jendouba, Silianna, Kasserine, Kebili et surtout à Gafsa où il dépasse 42%. Pour les femmes diplômées, le taux de chômage est encore plus préoccupant avec des niveaux de chômage très élevés dans certaines régions notamment les gouvernorats intérieurs où ce taux dépasse 40% dans 12 gouvernorats (Beja, Jendouba, Siliana, Mahdia, Kairouan, Kasserine, Sidi Bouzid, Gabes, Médenine, Gafsa, Tozeur et Kebili et il a même atteint 53% à Gafsa et 54% à Kebili.

Les données de l'enquête population emploi 2011 montrent l'importance et la gravité du chômage des diplômés du supérieur dans certaines régions : ce taux de chômage supérieur dépasse 44.7% dans le Centre-ouest et 45.9% dans le Sud-ouest. Pour les femmes diplômées, ce taux a connu un accroissement préoccupant avec des taux dépassant 60% dans trois grandes régions près de 62% au Centre-ouest, 62.2% au Sud-est et 69.5% au Sud-ouest.

2.2.3. Le chômage de diplômés selon la spécialité

En étudiant le chômage par niveau de diplôme et par spécialité on remarque qu'il est concentré parmi les techniciens supérieurs et les maîtrisards, qui représentent plus de 90% des diplômés. En effet, les techniciens supérieurs et les maîtrisards sont confrontés à un chômage élevé avec des taux respectivement de 50% et 48%. Le taux de chômage moins élevé des maîtrisards s'explique en partie par la forte rétention exercée par la poursuite d'étude post maîtrise ou par les formations complémentaires notamment celles organisées dans le cadre du Fonds National d'Emploi. En effet, parmi les 22 281 maîtrisards diplômés en 2004, 23.2% suivaient à la date de l'enquête un cursus d'études supérieures ou une formation complémentaire contre 11.5% parmi les 13 003 techniciens supérieurs. Le chômage affecte moins les autres catégories de diplômés avec un taux de 9% pour les architectes, 18% pour les ingénieurs et 20% pour les médecins. Parmi les techniciens supérieurs, le taux de chômage le plus élevé 71% est observé chez les techniciens dans le domaine de l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire qui représentent une faible proportion 4.8% de l'ensemble des techniciens

supérieurs. Le taux de chômage le moins élevé 40% correspond aux techniciens dans le domaine de la santé et des services sociaux qui constituent environ 10.3% de l'ensemble des techniciens supérieurs en gestion et administration qui représentent 12.7% de l'ensemble des techniciens. Parmi ces techniciens 60% se trouvaient au chômage à la date de l'enquête. Les techniciens en informatique et informatique de gestion de gestion, et les techniciens en mécanique et électricité, qui représentent 25.6% du total des techniciens supérieurs, sont également exposés à un chômage élevé avec des taux respectivement de 45.4% et 42.1%. Le taux de chômage des maîtrisards varie aussi sensiblement selon la spécialité d'étude. Le taux le plus élevé 68% concerne la filière droite qui représente 8.5% du total des maîtrisards.

Selon les derniers résultats (juillet 2009) de l'étude sus-invoquée du ministère de l'emploi et de la banque mondiale, et après la réalisation de cohorte de 2004 a connu une baisse notable de 14 points de pourcentage en l'espace de deux ans. Il est passé de 45.6% fin 2005 à 31.5% fin 2007. Malgré cette évolution générale favorable, presque un tiers des diplômés de 2004 est au chômage trois ans et demi après l'obtention de son diplôme et le taux moyen de chômage cache de fortes disparités notamment par diplôme et par spécialité d'enseignement :

- La situation du technicien supérieur e des maîtrisards se caractérise par le maintien d'un niveau élevé de chômage (plus du tiers des techniciens supérieurs et des maîtrisards) malgré une forte baisse du taux de chômage entre 2005 et 2007. Les taux de chômage des techniciens supérieurs et des maîtrisards ont chuté respectivement de 14 et 16 points, soit une baisse supérieure ou égale à la baisse moyenne, mais restent respectivement à 36% et à 32% trois ans et demi temps après l'obtention du diplôme. Les ingénieurs et les architectes continuent de bénéficier d'une situation plus favorable face au chômage. On observe plus finement la diversité des situations face au chômage en poursuivant l'analyse au niveau des spécialités d'enseignement :
- Chez les techniciens supérieurs, ceux qui se sont spécialisés en télécommunication et multimédia, et dans une moindre mesure dans les industries manufacturières et le commerce, connaissent des taux de chômage inférieurs à 30%, tandis que le taux de chômage des techniciens supérieurs dans d'autres spécialités (agriculture et agro-alimentaire, le droit, la gestion, la comptabilité) dépasse 40%. Ainsi, les diplômés en télécommunication et multimédia enregistrent

les taux de chômage les plus faibles : 22%, fin 2007 contre 44% deux ans auparavant. De même, les spécialités liées à l'industrie manufacturière et au commerce sont relativement moins affectées par le chômage entre 25% et 30%. A l'autre extrémité, ce sont les techniciens supérieurs en agriculture et en industries agroalimentaires qui présentent les taux de chômage les plus élevés qui se situent à 47% en dépit d'une baisse de 24 points enregistrée entre les deux enquêtes. D'autres spécialités sont aussi fortement exposées au chômage avec des taux avoisinant les 40% telles que le droit 43%, la comptabilité et finance, la gestion et administration 41% et le bâtiment et travaux publics 39%.

- Le taux de chômage chez les maîtrisards varie aussi sensiblement selon la spécialité d'étude. Il est particulièrement faible chez les maîtrisards d'informatique (15%), de langue excepté l'arabe 18% à 20% ; il est nettement plus élevé que la moyenne chez les maîtrisards en sciences humaines 47% et en sciences fondamentales 36% en maths, physique et chimie, 56% en sciences de la vie, en langue arabe 55% et en droit 51%. Des baisses importantes sont intervenues pour des spécialités fortement touchée par le chômage lors de la première enquête : langue, droit, finance, comptabilité. Pour les premiers, le net recul s'explique par de nombreux recrutements dans l'enseignement public. La baisse du taux de chômage des maîtrisards en finance et en comptabilité est suffisamment importante pour faire passer ces catégories en dessous du taux de chômage moyen des maîtrisards en 2007. Pour les maîtrisards en droit, la forte baisse enregistrée à la deuxième enquête ne leur permet cependant pas de passer sous la barre des 50% de chômeurs en 2007. La situation des maîtrisards en sciences humaines et fondamentales face au chômage a très peu évolué, le recul du taux de chômage étant inférieur à 6 points de pourcentage.
- De même que lors de la première enquête, les ingénieurs connaissent en 2007 une situation plus favorable que les autres niveaux de diplômes. Le taux de chômage chez cette catégorie se situe à 10% seulement, donc inférieur au taux de chômage national. Il varie selon la spécialité : de 19% chez les ingénieurs agronomes à seulement 3% chez les informaticiens et les spécialistes en télécommunications.

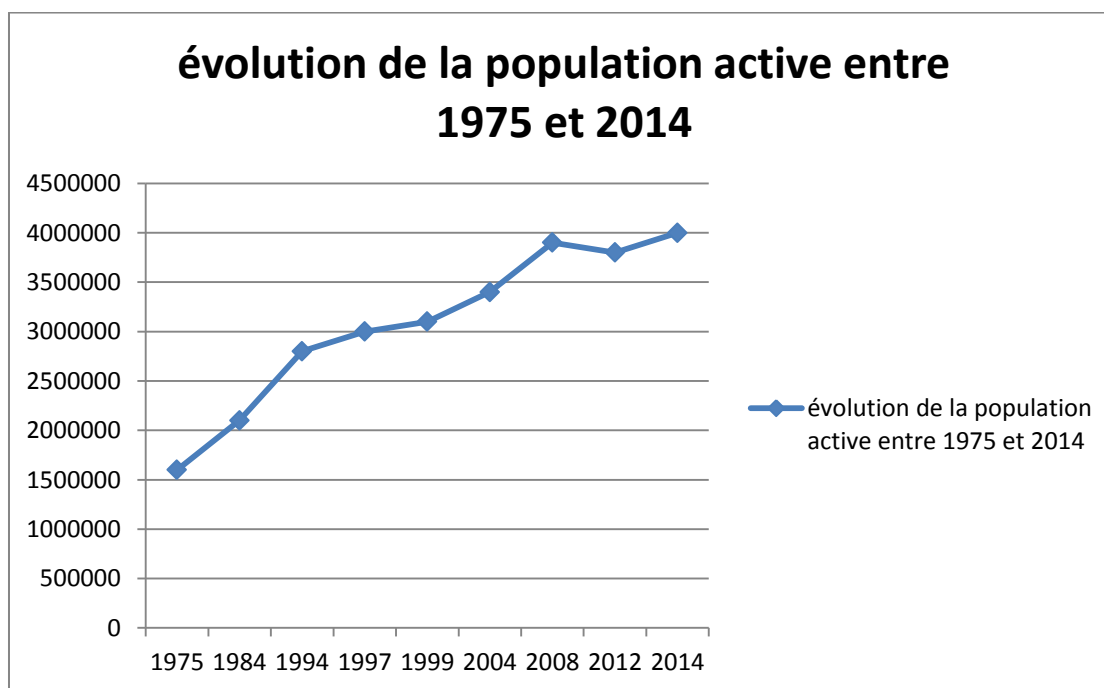
En basant sur d'autres enquêtes, on remarque quasiment la même décomposition des chômeurs par diplôme. Selon les dernières données de l'INS, on note la prédominance des filières courtes et moyennes notamment les maîtrisards (ou les titulaires d'une licence) en particulier

les diplômés en sciences humaines et fondamentales et les techniciens supérieurs. En fait, ces deux catégories représentent près de 93% des diplômés en chômage en 2011 et ce contrairement aux autres spécialités (médecin, ingénieur...) qui ne représentent que 7% de l'ensemble des chômeurs ayant un niveau supérieur. Pendant la période entre 2012 et 2014, les ingénieurs et les médecins souffrent d'une forte augmentation de taux de chômage qui dépasse 29.6% en 2014.

III. Les causes et les explications du chômage des diplômés en Tunisie^{16, 17}

3.1. Les facteurs socio démographie

Durant décennies, la Tunisie a connu un accroissement démographique important, qui le raison d'avoir un accroissement très rapide de la population active évalué actuellement à 2.5%. Cette augmentation rapide de la population active est expliquée par l'importance du rythme de la croissance démographique. De ce fait, la croissance de la population d'âge actif et l'importance des demandes additionnelles sont attribuées à la fécondité élevée qui a eu des impacts directs sur la structure de la population. Avec des taux d'accroissement naturel qui ont toujours dépassé 2.5% avant 1984, 3.5% en 1956, 3.01% en 1966, 2.6% en 1975 et 2.58% en 1984. La population totale a connu un accroissement important et la population active est augmentée en conséquence à un rythme rapide (2.5% par an) générant une pression très forte sur le marché du travail.



Source : INS : RGPH, 1975, 1984, 1994 2004 2008, 2014; Enquêtes Population Emploi 1999 et 2008.

¹⁶ Adel Bousnina (2013) « Le chômage des cadres en Tunisie. Résultats d'une enquête » (21 pages ; Revue "Idhafet" n°28 ; Hiver 2014 ; "Idhafet" pp 58-78 (Revue arabe de sociologie, Centre d'Études de l'Unité Arabe, Beyrouth, Liban) (Article en arabe)

¹⁷ Adel Bousnina (2013) « *Le chômage des diplômés en Tunisie* », Hors collection, Edition L'Harmattan. Paris 2013 (232 pages). ISBN : 978-2-343-00258-3

Le ralentissement important de cet accroissement est indéniable et ce grâce aux efforts de la planification familiale car le taux d'accroissement naturel ne dépasse pas 1%. Toutefois, les effets de cette baisse sur l'emploi ne sont pas observables qu'après que cette génération aurait atteint l'âge d'accès à la vie, c'est-à-dire entre 15 ans et 25 ans. La conséquence la plus alarmante de cette évolution de la population active est l'augmentation considérable de la demande additionnelle annuelle moyenne d'emploi : cette demande ne dépassait pas 51 500 emplois au cours de la période 1975-1984 tandis qu'elle dépasse actuellement 80 mille générant une très grande pression sur le marché du travail et ce d'autant plus que la proportion du groupe d'âge actif dépasse 66.5% en 2011 de la population contre 48% en 1966. Sur le plan régional, le problème de l'exode rural et des déplacements des régions rurales vers les villes est en train d'aggraver le chômage urbain et de déstabiliser le marché du travail. Ce phénomène serait sans conséquence négatives si la ville offrait des conditions favorables, mais cette mobilité de la population contribue souvent à aggraver la pression dans les régions d'accueil en augmentant les externalités négatives comme le chômage ou la pauvreté. En effet, l'analyse des corrélations entre la migration et le chômage indique que le taux de sortie est corrélé au taux de chômage (0.561) ce qui montre que plus le chômage est élevé plus la population a tendance à sortir ; le taux d'entrée varie en fonction inverse avec le taux de chômage (-0.447), le migrant cherche donc les espaces peu affectés par le chômage¹⁸. Au cours des dernières décennies, et outre le facteur démographique, l'accroissement de la population active est souvent attribuable à l'augmentation très rapide de l'activité féminine qui a constitué une caractéristique essentielle de l'évolution de l'offre de travail. L'évolution de la population active et des taux d'activité par sexe montre un développement de l'offre de travail émanant des femmes et reflète leur entrée massive sur le marché de travail. Par exemple, le taux féminisation (la part de la population active féminine dans la population totale) a connu une croissance considérable et est passée de 6% en 1966 à 25.6% en 2001 et elle a même dépassé 27.3% en 2008. De même, le taux global d'activité des femmes (défini comme le rapport de la population active à la population d'âge actif) a fortement augmenté et 24.3% en 2002 et 25.5% en 2008 tandis qu'il ne dépassait pas 5.6% en 1966. De nombreux facteurs se conjuguent pour expliquer cette entrée massive des femmes dans la main-d'œuvre.

En premier lieu, il y a des facteurs économiques qui ont favorisé la présence féminine sur le marché de travail grâce au développement des services ayant recours à l'activité féminine tels que l'éducation et la santé et surtout grâce à l'expansion du secteur des industries

¹⁸ A.Belhedi (1996), op. cit, pp. 202-207.

manufacturières en particulier le textile et la confection qui est un secteur compétitif recourant aux femmes et aux catégories de main-d'œuvre moins exigeantes en matière de rémunération¹⁹.

En second lieu, il y a des facteurs socioculturels qui déterminent l'augmentation de l'offre de travail féminine, sont inhérent à l'évolution des mentalités, à la législation du droit du travail et à l'amélioration du niveau d'instruction ou à une meilleure valorisation de la scolarisation féminine qui a une influence capitale sur le niveau d'activité des femmes²⁰.

En troisième lien, il y a des facteurs démographiques qui expliquent la présence des femmes sur le marché de travail. Par exemple, l'augmentation du taux de célibat qui oblige les célibataires à prendre en charge financièrement contrairement aux femmes mariées subissant les contraintes de la vie familiale (en 1994, les taux d'activité des célibataires est de 36% contre 16% chez les femmes mariées en 1994)²¹.

3.2. Les facteurs institutionnels et économiques

3.2.1. Les facteurs politiques et institutionnels

Le chômage touche de plus en plus des jeunes d'un niveau d'instruction élevé voir des diplômés du supérieur puisque plus de 64.6% des chômeurs en 2008 sont de niveau de secondaire ou supérieur contre 15% en 1975. Le passage d'un enseignement supérieur élitiste à un enseignement de masse et le caractère public du système d'enseignement peuvent expliquer la progression spectaculaire des effectifs des diplômés et par conséquent le chômage de ces jeunes à cause de l'inflation de leurs titres scolaires et universitaires.

Selon Raymond Boudon, l'importance des espérances sociales constitue la principale explication de l'augmentation de la demande d'éducation puisque les individus cherchent souvent à conquérir une position sociale favorable : « Lorsque la demande d'une catégorie sociale augmente, les autres doivent augmenter la leur sous peine de voir leurs espérances sociales réduites.... L'augmentation générale de la demande d'enseignement a pour effet que l'individu doit payer un prix mesuré en temps de scolarité plus élevé pour un bien de valeur

¹⁹ Faiza Kefi et Salma Zouari-Bouattour (1990), « La femme et l'emploi », in : IFID (1990), Politique de l'emploi en Tunisie, actes du séminaire organisé par L'Institut de financement du Développement du Maghreb Arabe (du 13 à 16 juin 1990), IFID, Tunis, 1990, P. 694.

²⁰ Khemais tamallah (1987), Population et emploi, Publication de l'Université de Tunis, 1987, PP. 178-182.

²¹ Fethi El Bekri (2001), « Les déterminants de l'activité féminine en Tunisie », Revue famille et population n°2-3, Juin 2001, p. 129.

constante. »²². Sur le plan qualitatif, l'inflation des titres scolaires traduit la croissance rapide des effectifs des diplômés, parce que le diplôme perd sa valeur et devient lié à la classe sociale de son porteur, et comme Pierre Bourdieu dit « Il y a dévalorisation par simple effet d'inflation et aussi du fait changement de la qualité sociale des détenteurs de titres....un titre qui devient plus fréquent est par là même dévalué, mais perd encore de sa valeur parce qu'il devient accessible à des gens sans valeur sociale. »²³. Ceci est conjugué à un faible rendement de l'enseignement supérieur en Tunisie. En effet, la croissance très forte de l'effectif étudiant et la diminution des coûts unitaires du fonctionnement de l'enseignement supérieur peuvent expliquer les conditions difficiles dans lesquelles fonctionnent plusieurs établissements universitaires. Selon Salma Zouari Bouattour : « Un encombrement des amphithéâtres, source de diminution des qualités de formation....une réduction de l'efficacité interne.....dépenser moins par étudiant peut être le reflet d'une détérioration des conditions de formation qui marque la qualité des formations dispensées. »²⁴

Les conséquences de la faiblesse de rendement interne de l'enseignement supérieur sont la forte sélection et la régulation croissante des flux de bacheliers.

A ce titre, certains chiffres sont très significatifs, selon Salah Ben Yahmed « l'université secrète 3800 exclus par an et s'accommode d'une population de redoublants qui pèse pour 1/3 des effectifs totaux [...] Globalement, un étudiant sur deux sort du circuit au cours du premiers cycle et seulement sur dix obtient son diplôme dans les délais normaux²⁵ ».

Par contre, une part des bacheliers est rejetée du supérieur puis cette part est rejetée du marché du travail en l'absence d'un diplôme universitaire et d'une formation complète et validée. Selon S. Zouari Bouattout « d'une cohorte initiale de 1000 élèves accédant à l'école de base, seuls 180 accèderont à l'université. Avant l'introduction de l'école de base, ce chiffre était évalué à 56 élèves seulement²⁶. Cependant, cette faiblesse du rendement de l'enseignement supérieur en Tunisie touche les filières moyennes et longues contrairement aux filières courtes. Selon Said Ben Sedrine, certaines études montrent que le taux de rendement varie entre 71% et 83% pour les filières courtes telles que la formation des maîtres, la santé...

²² R. Boudon (1973), l'inégalité des chances, la mobilité sociale dans les sociétés industrielles, Ed. Armand Colin, Collection U, Paris, 1973, P. 215-216.

²³ Pierre Bourdieu (1993). Questions de sociologie, Gérés éditions, Tunis, 1993, p.148.

²⁴ Salma Zouari Bouattour (1998), « L'enseignement supérieur en Tunisie : les enjeux », in : Jean-Michel PLASSARD et Said BEN SEDRINE, enseignement supérieur et insertion professionnelle en Tunisie, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1998, P. 58.

²⁵ Salah Ben Yahemd (1998), « Répartition et évolution des effectifs dans l'enseignement supérieur tunisien : quelques éléments de cadrage », in : J.M PLASSARD et S. BEN SEDRINE (1998), op, cit, p.87-88.

²⁶ Saloua Zouari Bouattour (1998), Op. cit, p. 61-62.

Tandis que ces taux ne dépassent pas 32% pour les filières moyennes telles que les maîtrises des sciences humaines, de droit, des lettres et des sciences fondamentales²⁷. La coexistence d'un secteur « élitiste » et d'un autre démocratique concrétisent la dualité du système. Contrairement aux facultés où la sélection est très forte à cause du nombre important des étudiants, les moins méritants souvent. Selon Salma Zouari Bouattour « les instituts et les écoles attirent les bacheliers les plus méritants. Y prévalent un bon encadrement des étudiants et des conditions adéquates de qualification et de succès. On y trouve des cursus professionnalisés ouvrant sur des perspectives prometteuses d'emploi »²⁸. Autrement la détérioration de la qualité de formation et l'inefficacité du rendement, le système d'enseignement supérieur en Tunisie se distingue *la prédominance des filières généralistes, non professionnalisées et non finalisées* ce qui montre le problème de l'inadéquation entre l'emploi et la formation procurant de l'absence d'une adaptation des programmes et des structures du système éducatif aux politiques d'emploi ce qui le principal raison de chômage des plusieurs jeunes. Ce problème impact particulièrement pour l'enseignement supérieur dont le quel les diplômés sont les majorités des chômeurs. Selon une classification faite pour comparer les pays africains, les formations de cycle supérieur seraient les plus inadaptés aux besoins des entreprises en Tunisie²⁹. Parmi les caractéristiques qui ont le fort impacte du système éducatif en Tunisie sont son absence totale d'articulation avec le système de formation professionnelle et sa complète inadaptation aux besoins du marché de l'emploi. L'éducation et la formation constituent deux systèmes sans complémentarité ni articulation. Selon une étude de la Banque Mondiale et du Ministère de l'emploi et de l'Insertion Professionnelle des jeunes, on peut parler de deux facteurs inhérents à l'inadaptation des compétences :

- Le taux de déclassement
- Le taux d'inadéquation

Le taux de déclassement se présente au pourcentage des individus dans une catégorie de diplômé donnée ou de spécialité donnée qui sont employés mais leurs travaux demandent des compétences liées à leur qualification.

²⁷ Said Ben Sedrine (1998), « rendement interne de l'enseignement supérieur et les mécanismes d'orientation professionnelle », in : J.M Plassards et S. Ben Sedriene (1998), op, cit, p.62-63.

²⁸ Salma Zouari Bouattour (1998), op. cit, p. 62-63.

²⁹ World Economic Forum : « Rapport sur la compétitivité en Afrique 2000 », cité in : ONU (2001), bilan commun de pays, ONU, Mars 2001, P. 57.

Le taux d'inadéquation présente le pourcentage des individus dans une catégorie de diplômé donnée ou de spécialité donnée qui sont employés mais leur travail demande des compétences qui ne sont pas liées à leur qualification.

Les résultats de l'enquête montrent que 34% des emplois sont déclassés. Le problème du déclassement est plus important chez les femmes, où le taux de déclassement est de 39% comparé à 31% pour les hommes. Le déclassement affecte plus fortement les maîtrisards. Ainsi, 43% des maîtrisards emploient dans un travail qui sous utilisait leur capacités. Ce pourcentage est de 35% pour les techniciens supérieurs et 10% pour les ingénieurs. Les médecins et architectes ne sont pas affectés par le problème de déclassement. Le taux global d'inadéquation est de 20%, il affecte plus les hommes de 22% contre les femmes 18%, et il apparaît comme un problème plus important parmi les techniciens supérieur 33.7% que parmi les maîtrisards 15.5%³⁰. Autrement, les déséquilibres des marchés et l'augmentation du chômage et du sous emploi sont liées à des facteurs institutionnels et juridiques, notamment la flexibilité ou plus précisément la précarité de l'emploi. L'aggravation de la précarité amplifie les déséquilibres et la segmentation du marché de travail ou son découpage en deux secteurs :

- Le secteur primaire où les salaires sont élevés, la stabilité de l'emploi est forte et les perspectives de carrière importante.
- Le secteur secondaire où les salaires sont faibles, l'instabilité de l'emploi, rotation importantes, risque de chômage important, absence de l'organisation syndicale³¹.

En Tunisie, la stratification du marché de l'emploi est liée à l'existence de deux systèmes :

- Le système protégé qui comprend l'administration et les entreprises publiques et parapubliques dans les secteurs d'activité où le degré de monopole est assez élevé... Ce système est très intensif en capital ; il se caractérise par un fort taux d'encadrement, des salaires élevés et un taux de syndicalisation supérieur à celui des autres secteurs de l'économie.
- Le système compétitif composé des petites et moyennes entreprises. Il comprend un sous-système structuré qui se caractérise par une intensité capitaliste moins élevée, un emploi féminin précaire plus développé, des salaires plus bas, un mode

³⁰ Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelles des Jeunes et Banque Mondiale (2007), op. cit, p.25.

³¹ Anne Perrot (1992), op. cit, p. 95.

de gestion de la main d'œuvre permettant une certaine flexibilité, dans ce système les salaires sont faibles.

3.2.2. Les facteurs économiques

Il est important de signaler que les facteurs économiques structurels et substantiels sont déterminants dans l'efficacité de l'économie à créer suffisamment d'emploi pour absorber la demande additionnelle. Selon l'institut Tunisien, « l'emploi est le résultat de l'activité économique qui dépend d'un ensemble de facteurs politico-économiques et de facteurs structurels. La création d'emploi ne passe pas par la croissance économique. Le paradoxe de l'économie tunisienne est, qu'en dépit d'un taux de croissance soutenue (5%) durant plus d'une décennie, le taux de croissance de l'emploi n'a pas dépassé 2% et la création annuelle d'emploi s'est limitée à 50 milles emplois, dont une proportion faible réservée aux diplômés de l'enseignement supérieur. Bien évidemment, la résorption du chômage des diplômés du supérieur en tant qu'objectif ne serait atteinte par le seul moyen d'un taux de croissance élevé : la nature et le volume d'emploi créé constituent un obstacle majeur du recrutement des diplômés du supérieur en Tunisie. Pour cette raison, une stratégie industrielle intégrant la priorité d'emploi des diplômés du supérieur est incontournable pour faire face au chômage »³². D'un autre côté et durant des décennies, la mise en place du programme d'ajustement structurel (PAS) a fait reculer le rôle de l'Etat dans la régulation du marché d'emploi, en poussant en avant les activités économiques du secteur privé par des mécanismes de libéralisation graduelle. Jusqu'à 1985, l'Etat constituait le débouché principal des diplômés vu sa dominance dans le développement du pays et grâce à une qualité d'embauche stable et une offre de rémunération importante. Il est intéressant de noter que le PAS et les mécanismes de libéralisation économique ont changé le dit « modèle d'emploi stable » à cause de leurs répercussions sur la demande. En effet, le PAS a dégradé l'emploi, notamment dans les zones urbaines, et la libéralisation commerciale a pesé très lourde sur la compétitivité internationale des entreprises tunisiennes à cause de la concurrence. Ces dernières ont été trouvées brutalement devant une concurrence étrangère très agressive. Tous ces résultats étonnants ont été la cause majeure la montée du chômage, le gonflement du secteur informel et de l'emploi précaire. La libéralisation économique a entraîné relativement la dégradation de l'emploi dans la majorité des économies en développement qui ont suivi le même ajustement que ceux de la

³² Institut Tunisien de la compétitivité et des études quantitatives (2012).

Tunisie à savoir, le transfert des activités productives au secteur privé. Cette conséquence de dégradation de l'emploi est expliquée par :

- La réduction des effectifs dans le secteur public n'a pas été compensée par les recrutements dans le secteur privé, parce que ce dernier n'a pas la capacité suffisante d'embauche, étant donné, que son modèle de développement est axé sur la réduction des coûts salariaux pour lutter sa compétitivité, et donc, trouver son profit à court terme³³.
- Le secteur privé tunisien est caractérisé par un tissu de micro-entreprises et de petites unités industrielles ne nécessitant qu'une expertise élémentaire en termes de comptabilité et de gestion. Ces microstructures sont souvent financées par des microcrédits à court terme leur poussant à chercher un retour sur investissement immédiat³⁴. A cet effet, elles sont obligées de recruter un personnel expérimenté que de recruter des nouveaux diplômés³⁵.

On signale ici que la dégradation d'emploi dans le secteur public n'a pas touché toutes les catégories des diplômés du supérieur. A titre d'exemple, les économistes, les gestionnaires et les juristes sont les plus perdants de cette transition libérale car leurs débouchés sont les plus affectés par la privatisation et la réforme de la fonction publique. La difficile insertion de quelques filières de diplômés du supérieur dans le marché d'emploi, et avec leur cumul dans le temps expliquent le problème du chômage des diplômés universitaires et l'accroissement de leurs effectifs (de 500 personnes en 1980 à plus de 223 milles en novembre 2011). Certains économistes expliquent l'absence des recrutements nécessaires et la faiblesse des emplois dans le secteur privé, par la fragilité de ce secteur, son influence faible sur l'investissement et sur l'emploi et la fragilité du tissu économique tunisien en ensemble. L'évolution d'investissement reste insuffisante cause de l'importance grandissante des entreprises individuelles dans l'investissement privé. Ces entreprises ne sont en mesure pour constituer un moteur principal d'investissement créateur d'emploi et de croissance économique car elles sont économiquement fragiles, elles n'investissent pas dans la création de nouvelles entreprises et se limitent à des activités de sous-traitance. Les ajustements de la Tunisie en matière de privatisation et d'investissement nous permettent de tirer quelques leçons à savoir :

³³ Monji Mokadem (1996), « Etat, ajustement structurel et contraintes sociales » Revue tunisienne d'économie n°7, p. 156-157.

³⁴ Said ben sedrine (2000), « Insertion professionnelle des diplômés du supérieur ».

³⁵ Abdennadher chokri, Beji Kamel et Plassard Jean Michel : « Formation des qualifications, nouvelles demandes et nouveaux besoins : quelle architecture institutionnelle ?

- La fragilité du développement basé sur l'exportation et l'investissement direct étranger.
- La faiblesse du secteur privé à substituer l'Etat en matière de développement.
- La défaillance de l'expérience de privatisation en matière de promotion des investissements nationaux et étrangers.

On peut signaler également que plusieurs mesures en la matière qui règnent sur le climat économique influencent le niveau et la structure globale de l'investissement. En Tunisie, il est clair que le cadre institutionnel n'est pas « *business friendly* ». Le dynamisme de l'investissement dépend des contraintes institutionnelles et du cadre incitatif tels qu'ils sont perçus notamment par les petites entreprises dans le secteur privé. Une enquête a été faite en 1996 par l'Institut d'Economie Quantitative en Tunisie montre que la majorité des entreprises estime les coûts de production élevés comme le principal obstacle à leur investissement. En Tunisie, les salaires sont plus élevés de 7% à 30% par rapport à ceux de ses concurrents et que la part des charges sociales, 35% à 47% dans le coût de la main d'œuvre est importante. En réalité, les taux d'intérêt en Tunisie sont plus élevés par rapport aux pays partenaires. La conjugaison de ces deux éléments a des conséquences directes sur la compétitivité-prix de l'entreprise³⁶. La politique de l'emploi en Tunisie : la lutte contre le chômage des diplômés et ses limites

3.2.3. La politique de l'emploi en Tunisie et ses instruments

La politique de l'emploi agisse sur les variables économiques, démographiques, sociales, institutionnelles.... Parmi ces action, on peut susciter par exemple ; l'introduction de flexibilité au niveau du marché du travail, le développement des programmes d'emploi des jeunes, l'action sur la fécondité, le renforcement et l'amélioration du système d'éducation et de formation professionnelle et l'amélioration du système d'information au niveau du marché du travail³⁷. La stratégie officielle de l'emploi est citée dans les plans de développement. En effet, les axes principaux de cette stratégie sont :

- Les emplois et le développement des entreprises sont générés par la consolidation de la croissance et par la capacité de l'économie.

³⁶ Ferhi Hamadi et Soussi Mouez, « Politiques d'investissement et chômage en Tunisie », Texte polycopié, pp.11-14.

³⁷ Ridha Ferchiou (1990), « synthèse générale et recommandations », in : IFID (1990), op. cit, P.728.

- Au redressement du niveau de la formation et son adaptation aux besoins de l'économie.
- Au développement des qualifications des ressources humaines et à la promotion du travail indépendant et de la petite entreprise.
- Au développement des programmes de soutien à l'emploi.
- Au développement d'un système d'information relatif à l'emploi
- Au renforcement des capacités des régions pour trouver les solutions liantes aux problèmes de l'emploi et pour mobiliser les potentialités matérielles et humaines.
- La stabilisation des placements à l'étranger³⁸.

Quatre catégories principales caractérisent la politique de l'emploi en Tunisie :

- Les mesures économiques générales de promotion de l'emploi.
- L'effet de la politique sociale sur l'emploi.
- Les mesures spécifiques et les programmes spéciaux de promotion de l'emploi.
- La promotion de l'emploi par la création d'un nouveau système d'éducation-formation et d'un modèle rénové de gestion du marché du travail.

L'obtention des différentes politiques dépend de l'efficacité des mesures pour assurer la meilleure utilisation des ressources et pour atteindre la promotion de l'emploi.

3.2.3.1. Les programmes d'encouragement à l'emploi des jeunes

Les effets positifs des programmes d'encouragement à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi expliquent le recours accru à ce programme et l'utilisation efficace de ces instruments. A cet effet, on distingue trois programmes d'insertion des jeunes primo-demandeur d'emploi :

- Le Contrant Emploi Formation (CEF) particularisé aux diplômés de la formation professionnelles.
- Le Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP 1) particularisé aux diplômés de l'enseignement supérieur (institué par le décret n°87-1190 du 26 août 1987).
- Le stage d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP 2) destiné au profit des jeunes ayant au moins le niveau de la troisième année secondaire ou le niveau de premier

³⁸ Ces mesures sont citées dans le 8^{ème} Plan de développement (contenu global) p. 209 -210, le 9^{ème} Plan de développement (contenu global) pp.170-178 et le 10^{ème} Plan de développement (contenu global) pp. 89-98.

cycle de l'enseignement supérieur (institué par le décret n°88-175 du 31 mars 1998).

Le tableau suivant montre les effectifs des stagiaires bénéficiaire des ces programmes d'emploi et que cette croissance demeure irrégulière

Autrement, et selon l'article 28 et l'article 30 du décret n°93-1049 du 3 mai 1993 qui consiste d'encourager l'emploi des jeunes, le stagiaire SIVP 1 bénéficie durant la période de stage d'une indemnité ayant le caractère de bourse dont le montant est compris entre 100 et 250 Dinars et de la prise en charge lorsque la spécialité du stagiaire figure sur la liste des diplômes. En outre, l'article 25 du même décret stipule que le stagiaire SIVP 2 bénéficie durant le stage d'une indemnité ayant le caractère de la bourse dont le montant est compris entre 60 et 80 Dinars par mois. Finalement, et selon les articles 20, 21 et 22, l'employeur accorde au stagiaire (CEF) une indemnité mensuelle ayant le caractère d'une bourse égale au 2/3 du salaire minimum et il bénéficie d'une subvention de 300 D par stagiaire. Ainsi, les avantages des programmes d'insertion expliquent l'augmentation du nombre des stagiaires de la façon rapide, qui est passé pour les SIVP 1 de 1774 en 1998 à 36638 en 2008. Durant la dernière décennie, et malgré l'existence des programmes d'encouragements à l'emploi des jeunes, d'autres instruments on été miss pour agir en premier lieu l'offre plutôt que la demande. Il s'agit du Fond d'Insertion et d'Adaptation Professionnelle, il bénéficie à 7100 personnes entre 1990 et 200 grâce ses formules et ses instruments on a :

- l'insertion dans un poste d'emploi identifié.
- L'aide à la création d'entreprise.
- Le perfectionnement ou la reconversion professionnelle.
- L'insertion des demandeurs d'emploi.
- L'aide à la mobilité géographique.
- L'insertion des travailleurs ayant perdu leurs emplois pour des raisons économiques.
- Le développement de la capacité de formation initiale privée³⁹.

3.2.3.2. La promotion de l'emploi indépendant

L'augmentation des demandes additionnelles d'emploi et les flux des diplômés du supérieur qui sont croissants, sont le résultat de l'incapacité du tissu économique à aider et à faciliter

³⁹ATE, « Le FIAP », Texte polycopié, P. 3.

l'insertion professionnelles des jeunes. Pour cela, l'encouragement du travail indépendant et le financement micro-entreprise présentent des axes principaux de la promotion de l'emploi. Le travail indépendant est lié à deux structures qui consistent à financer les initiatives privées et à encadrer les jeunes entrepreneurs : il s'agit des programmes de développement et des institutions spécialisées (telles que la BTS, le Fonds 21-21 et le FONAPRA).

- Premièrement, le but des programmes de développement est d'encourager la création des micro-entreprises et de contribuer au développement équilibré des régions. Par exemple, le Fonds de Solidarité Nationale (FSN) ingère dans les zones d'ombre et finance des projets et des investissements par ses propres fonds. Alors que le Programme Régional de Développement (PRD) finance les projets qui ont une relation avec les populations défavorisées dans les différentes régions. Le Programme de Développement Urbain Intégré (PDUI) et le Programme de Développement Rural Intégré (PDRI) concernent les populations originaires de la zone urbaines et améliorent des conditions de vie des populations ciblées et l'assistance à la micro-entreprise.
- Deuxièmement, les institutions spécialisées jouent un rôle efficace dans la promotion de l'emploi indépendant. On peut distinguer :
 - Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRA) institué par la loi 76-1981 pour financer les projets dans les secteurs de production et des services.
 - Le Fonds National de l'Emploi 21-21 institué en 2000 pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et pour faciliter leur réadaptation et leur insertion professionnelle.
 - La Banque Tunisienne de Solidarité (BTS) a pour rôle de donner des prêts aux personnes diplômées ou ayant une qualification professionnelle mais il y a toujours un manque des moyens de financement.
 - Le microcrédit crée par la loi 67-99 qui le définit comme étant « tout crédit visant l'aide à l'intégration économique et sociale » et accordé « pour financer l'acquisition des petits matériels nécessaires à la production ».

Les effectifs des bénéficiaires des programmes de développement et des institutions spécialisées poursuivent d'augmenter et de croître grâce à l'amélioration des prestations des différents instruments d'une part et à l'augmentation du nombre des demandeurs de services comme l'indique le tableau suivant :

3.2.4. Les limites des politiques d'emplois en Tunisie

Les défaillances de la politique de l'emploi en Tunisie sont multiples. Parmi ces défaillances est la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette dernière est imputée à l'interférence de plusieurs phénomènes, à savoir :

- La qualité de la formation universitaire tunisienne qui ne diffuse pas généralement un savoir-faire qui répond aux exigences du marché d'emploi et des employeurs. Ces derniers considèrent toujours que l'inexpérience des diplômés est l'handicap principal de leur insertion dans le marché d'emploi.
- Le passage difficile des demandeurs d'emploi du système scolaire au monde professionnel et productif. Ce problème est lié surtout à la capacité d'intégration et d'adaptation du demandeur d'emploi à la culture interne de l'entreprise⁴⁰.

Pour rompre ce cercle vicieux, il est important d'enlever tous les entraves qui empêchent d'une manière directe ou indirecte l'insertion de ces diplômés. A titre d'exemple, offrir aux étudiants universitaires l'opportunité d'acquérir des expériences professionnelles en leur offrant des stages durant leurs cursus d'études. D'un autre côté, les mécanismes du fonctionnement du marché d'emploi souffrent de deux problèmes majeurs. D'abord, les bureaux spécialisés dans le rapprochement de l'offre à la demande ne couvrent pas la totalité des chercheurs d'emploi : « l'information imparfaite sur le marché du travail contribue à la coexistence du chômage et d'offre d'emploi non satisfaite, la rationalité des acteurs dans l'utilisation du temps explique l'existence d'un chômage frictionnel dont l'ampleur dépend des délais d'ajustement entre l'offre et la demande »⁴¹. Cette résultat est désignée par les études de l'Agence Tunisienne de l'Emploi (ATE) qui évoquent une supériorité du nombre d'offre d'emploi contre la réalisation de des placements, et notamment l'existence d'un volume important des offres et des demandes d'emplois non satisfaites. Autrement, les politiques actives d'emploi mobilisées en Tunisie montrent de nombreuses limites selon l'estimation faite par Rejeb et Ghobentini⁴².

⁴⁰ Taoufik baccar et Messoud Rejiba (1990), « le chômage des jeunes », IFID (1990).

⁴¹ Lazher ben salem et Said ben sedrine (1998), "le dispositif tunisien SIVP 1"

⁴² Redjeb MS et Ghobentini M. (2005), « L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie », cahier de la stratégie de l'emploi, 2005 /19, pp. 6-10.

On prend par exemple le cas des SIVP 1, le rendement du stagiaire lors du stage ne provoque pas une obligation de recrutement pour l'employeur. Les subventions accordées aux entreprises dirigent à une baisse du coût d'utilisation de la main-d'œuvre s'expliquent par un recrutement additionnel. Ce qui a un effet direct vers le stagiaire de laisser son travail à la fin de la période de stage. Il y a une quasi absence dans le secteur privé sur le marché de l'emploi, le secteur privé est présent dans la formation professionnelle mais il est absent dans le marché de l'emploi. Concernant les intervenants publics, il y a une multiplicité des intermédiaires et une interférence dans leur mission. Autrement, le système tunisien se caractérise par la présence d'un grand nombre d'intermédiaires dont les missions sont prolixes. Cette situation entraîne sur le plan administratif un surcroît, et elle ténue la relation entre les clients c'est-à-dire la relation entre les demandeurs et les offreurs de l'emploi.

3.3. Validation Empirique :

Nous allons essayer ici de déterminer les déterminants macroéconomiques qui ont l'objectif de lutter contre le chômage des jeunes diplômés en Tunisie.

Parmi les études qui ont essayé de traiter ce en Tunisie nous retrouvons [Adel Bousnina \(2013\)](#) qui applique une estimation basée sur le modèle Logit/Probit en utilisant une enquête collectée des jeunes diplômés de l'université de Jendouba. Par contre [Stampini et Audery \(2011\)](#), [Mongi Boughzala \(2013\)](#) a utilisé seulement des statistiques descriptives des jeunes diplômés pour compléter cet objectif. Ce qui prouve l'importance de ce sujet. Pour limiter les gaps de recherches dans ce sujet, notre contribution à l'aide de l'analyse et les interprétations des toutes les auteurs précédents (spécialement celles du professeur [Adel Bousnina](#)) consiste d'identifier et de préciser empiriquement le secteur le plus efficace et le plus favorable pour la lutte contre le chômage des jeunes diplômés.

Pour déterminer cet objectif nous allons utiliser l'analyse de corrélation et l'analyse de causalité de Granger durant la période 1994 jusqu'à la période 2014. Notre échantillon comporte 21 observations.

a- Test de corrélation

	CHOMAGE	INDUSTRIE	SERVICE	AGRICOLE
CHOMAGE	1	-0.03192702200267287	0.5516323744123362	-0.7837770430524514
INDUSTRIE	-0.03192702200267287	1	-0.7507078978660165	0.2355854586771664
SERVICE	0.5516323744123362	-0.7507078978660165	1	-0.8188956916513568
AGRICOLE	-0.7837770430524514	0.2355854586771664	-0.8188956916513568	1

b- Stationnarité des variables

Pour étudier la stationnarité des variables nous allons utiliser le test ADF.

Variable	Ordre d'intégration
Chômage des jeunes diplômés	Stationnaire en différence première
Secteur Agricole	Stationnaire en différence première
Secteur Industriel	Stationnaire en différence première
Secteur Service	Stationnaire en différence première

c- Test de causalité de Granger

Pair-wise Granger Causality Tests				
Sample: 1994 2014				
Lags: 1				
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.	
D(AGRICOLE) does not Granger Cause D(CHOMAGE)	19	0.11465	0.7393	
D(CHOMAGE) does not Granger Cause D(AGRICOLE)		0.20231	0.6589	
D(INDUSTRIE) does not Granger Cause D(CHOMAGE)	19	0.44745	0.5131	
D(CHOMAGE) does not Granger Cause D(INDUSTRIE)		0.06115	0.8078	
D(SERVICE) does not Granger Cause D(CHOMAGE)	19	0.08383	0.7759	
D(CHOMAGE) does not Granger Cause D(SERVICE)		0.65744	0.4294	
D(INDUSTRIE) does not Granger Cause D(AGRICOLE)	19	0.47313	0.5014	
D(AGRICOLE) does not Granger Cause D(INDUSTRIE)		0.01615	0.9005	
D(SERVICE) does not Granger Cause D(AGRICOLE)	19	0.47313	0.5014	
D(AGRICOLE) does not Granger Cause D(SERVICE)		1.49299	0.2394	
D(SERVICE) does not Granger Cause D(INDUSTRIE)	19	0.01615	0.9005	
D(INDUSTRIE) does not Granger Cause D(SERVICE)		1.49299	0.2394	

d- Analyse des résultats empiriques

Selon notre analyses empiriques nous retrouvons que le secteur agricoles est plus favorable pour réduire le taux du chômage des jeunes diplômées. Autrement le secteur industriel est aussi favorable pour lutter contre la pauvreté mais le test de corrélation nous montre l'existence d'une corrélation faible ce qui le rend plus efficace pour réduire le chômage des jeunes diplômés.

En termes de causalité, les résultats montrent l'absence des relations de causalité entre tous les secteurs et le chômage des jeunes diplômés que ce soit d'une manière directe ou indirecte. Finalement, nous remarquons l'absence d'une relation de causalité entre les différentes secteurs.

IV. Conclusion

Dans ce travail, on a étudié, d'abord la notion du chômage et sa typologie, et on a présenté les principales approches du chômage. En analysant les représentations traditionnelles du chômage notamment l'approche néoclassique et l'approche keynésienne, et on a focalisé l'intérêt sur les nouvelles approches du marché du travail et du chômage par la présentation en premier lieu la théorie du capital humain et en second lieu la théorie du Job Search. A partir de notre analyse du marché du travail, on note l'importance du chômage en Tunisie et en particulier pour les diplômés du supérieur. En premier lieu, l'étude de l'évolution et des caractéristiques du chômage montre la persistance de ce problème puisque ce taux atteint dans les régions intérieures 30% et dépasse 40% pour le taux féminin. On a noté aussi que le chômage chronique exclue une partie grande de la population du marché du travail. En second lieu, et concernant la situation des diplômés du supérieur, on note que le nombre des jeunes diplômés en chômage augmente avec une croissance très importante des effectifs des étudiants et des diplômés, ceci signifie que l'obtention du diplôme ne garantie pas de trouver un emploi. Autrement, on a conclu que le chômage ne touche pas tous les diplômés avec la même intensité car il varie selon le diplôme et selon les spécialités, avec une facilité de trouver un travail pour certaines spécialités contrairement à d'autres. Dans ce sens, on parle du chômage frictionnel, l'information imparfaite sur le marché et à l'insuffisance de la mobilité géographique des demandeurs d'emploi des jeunes. On parle aussi d'un chômage conjoncturel qui est lié à la faiblesse et à l'irrégularité de la croissance économique, à la pression des jeunes sur le marché du travail, à l'augmentation des demandeurs de l'emploi, à l'inefficacité du taux de croissance et le déséquilibre entre l'offre et la demande.

On a étudié aussi les politiques d'emploi et malgré l'existence de plusieurs instrument spécialement les programmes d'encouragement à l'emploi des jeunes, ces politiques connaissent beaucoup des obstacles qui ne facilitent pas la réduction des effectifs des chômeurs diplômés. A la fin de cet article, on étudier le facteur et les causes qui interviennent dans l'explication du chômage notamment pour les diplômés du supérieur. La pression des jeunes diplômés sur le marché du travail, le poids du secteur privé exprimé par densité des entreprises et l'éloignement de zones côtières constituent des facteurs significatifs qui affectent le taux du chômage des diplômés.

Acknowledgement: Ce papier a été publié en MPRA sur le lien: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74702/1/MPRA_paper_74702.pdf. La version précédente n'est pas complète elle manque plusieurs citations (spécialement les citations d'Adel Bousnina, Mongi Boughzala et quelques rapports de l'institut national de statistiques) les analyses empiriques et quelques recommandations.

Référence :

Abdennadher Chokri, Beji Kamel et Plassard Jean Michel : « Formation des qualifications, nouvelles demandes et nouveaux besoins : quelle architecture institutionnelle ?

Adel Bousnina (2013) : « Le chômage des diplômés en Tunisie », Hors collection, Edition L'Harmattan. Paris 2013 (232 pages). ISBN : 978-2-343-00258-3

Adel Bousnina (2013) « Le chômage des cadres en Tunisie. Résultats d'une enquête » (21 pages ; Revue "Idhafet" n°28 ; Hiver 2014 ; "Idhafet" pp 58-78 (Revue arabe de sociologie, Centre d'Études de l'Unité Arabe, Beyrouth, Liban) (Article en arabe)

Banque mondiale, Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle (2009) « Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires : Analyse comparative des résultats des deux enquêtes (2005 et 2007) », Ministère de l'emploi et de l'insertion des jeunes, juillet

Ben Halima M.A., Y. Kohol, B. Ben Halima (2011) “Insertion professionnelle des diplômés universitaires en Tunisie: comparaison public-privé”, JMA, Tunisie, 2-3 J'üne 2011.

Ben salemLazher et Said ben sedrine (1998), “le dispositif tunisien SIVP 1”.

Ben SedrineSaid (1998), « rendement interne de l'enseignement supérieur et les mécanismes d'orientation professionnelle », in : J.M Plassards et S. Ben Sedriene (1998), op, cit, p.62-63.

Ben Sedrine Said (2000), « Insertion professionnelle des diplômés du supérieur ».

Ben Yahemd Salah (1998), « Répartition et évolution des effectifs dans l'enseignement supérieur tunisien : quelques éléments de cadrage », in : J.M PLASSARD et S. BEN SEDRINE (1998), op, cit, p.87-88.

Boudon R. (1973), l'inégalité des chances, la mobilité sociale dans les sociétés industrielles, Ed. Armand Colin, Collection U, Paris, 1973, P. 215-216.

Bourdieu Pierre (1993). Questions de sociologie, Gérés éditions, Tunis, 1993, p.148.

El Bekri (2001) Fethi « Les déterminants de l'activité féminine en Tunisie », Revue famille et population n°2-3, Juin 2001, p. 129

Ferhi Hamadi et Soussi Moez, « Politiques d'investissement et chômage en Tunisie », Texte photocopié, pp.11-14.

Jean Lecerf (1998) : Chômage, croissance : Comment gagner ? Paris Montréal (Québec) : l'Harmattan , 1998

Jean Marczewski (1978) : Vaincre l'inflation et le chômage. Paris : Economica, 1978.

Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle (2008), « Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires. Volume I : Rapport sur l'insertion des diplômés de l'année 2004

Mokadem Monji (1996), « Etat, ajustement structurel et contraintes sociales » Revue tunisienne d'économie n°7, p. 156-157.

Mongi Boughzala Mohamed Tlili Hamdi (2014): “ PROMOTING INCLUSIVE GROWTH IN ARAB COUNTRIES RURAL AND REGIONAL DEVELOPMENT AND INEQUALITY

Mongi Boughzala (2013): "YOUTH EMPLOYMENT AND ECONOMIC TRANSITION IN TUNISIA". GLOBAL ECONOMY & DEVELOPMENT WORKING PAPER 57 | JANUARY 2013 IN TUNISIA Global Economy and Development at BROOKINGS WORKING PAPER 71”

Patrick Artus et Pierre-Alain Muet (1995) : Théories du chômage. Paris :Economica , 1995

Pissarides C. et Varoudakis M-A. (2005) "Labor markets and economic growth in the MENA region", CERDI, Document de travail de la série Etudes et Documents E 2005.35.

Redjeb MS et Ghobentini M. (2005), « L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie », cahier de la stratégie de l'emploi, 2005 /19, pp. 6-10.

Ridha Ferchiou (1990), « synthèse générale et recommandations », in : IFID (1990), op. cit, P.728.

Spence M. (1973) “Job market signaling”, Quaterly Journal of Economics, vol 87, n°3, août

StampiniMarco, Audrey Verdier-Chouchane (2011) “Labor Market Dynamics in Tunisia:

The Issue of Youth Unemployment” Review of Middle East Economics and Finance, Vol 7, Number 2

Tamallah Khemais (1987), Population et emploi, Publication de l'Université de Tunis, 1987, PP. 178-182.

Upadhyay, M.P. (1994). “Accumulation of Human Capital in LDCs in the Presence of Unemployment,” Economica, New Series, Vol. 61, No. 243, pp. 355-378

World Economic Forum : « Rapport sur la compétitivité en Afrique 2000 », cité in : ONU (2001), bilan commun de pays, ONU, Mars 2001, P. 57.

Zaïbi F. (2008) « Principales caractéristiques de la demande d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur », Ministère de l'emploi et de l'insertion des jeunes, 12 février.

Zouari Bouattour Salma (1998), « L'enseignement supérieur en Tunisie : les enjeux », in : Jean-Michel PLASSARD et Said BEN SEDRINE, enseignement supérieur et insertion professionnelle en Tunisie, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1998, P. 58.

Données statistiques :

Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant ANETI (Indicateur d'activité)

BCT (Banque Centrale de Tunisie)

BTS (banque tunisienne de solidarité)

Enquêtes sur l'emploi (1980, 1989, 1997,1999, 2001 et 2008)

Recensement général de la population et de l'habitat RGPH (1966, 1975, 1984, 1994 et 2004)

Enquêtes Population Emploi 2008, 2010 et 2011

BIT (Bureau international du travail)

INS : Institut Nationale du Statistique

Annexe

Tableau 1 : évolution du taux de Chômage durant la période (1975-2014)

Années	%
1975	12,8
1984	13,1
1994	15,6
1999	15,8
2004	13,9
2008	14,2
2011	18,3
2014	17,6

Source : Institut National du Statistique en Tunisie

Tableau n°2 :Evolution des effectifs des chômeurs en milliers (1984-2014)

Année	Effectifs des chômeurs
1984	245
1989	316
1994	378
1997	416
1999	447
2004	433
2008	522
2011	705
2012	691.7
2013	665
2014	653.8

Source : Institut National du Statistique en Tunisie

Tableau n°3 : Evolution du taux de chômage par âge entre 1975 et 2014

Groupe d'âge	1975	1984	1994	2005	2010	2011	2012	2014
18-19	33.8	30.9	29.2	27.7	28.7	43.6	39.1	35.2
20-24	22.9	22.4	25.5	28.4	25.7	41.8	40.9	38.7
25-29	9.6	11.8	17.5	21.6	24.2	34.5	33.8	32.7
30-34	6.7	7.5	12.7	11.6	12.9	19.0	18.6	18.0
35-39	6.4	5.8	10.3	6.3	6.1	8.8	8.8	8.8
40-44	6.3	5.7	9.0	4.8	3.8	4.3	4.5	4.7
45-49	7.0	5.8	8.8	3.8	3.2	2.8	3.1	3.5
50-54	7.3	7.0	10.5	3.2	2.8	2.5	2.5	2.4
55-59	7.7	7.3	11.0	-	-	-	-	-

Source : Institut National du Statistique en Tunisie

Tableau n° 4 : Evolution du taux de chômage par sexe entre 1975 et 2014 (en%)

Année	Hommes	Femmes	Ensemble
1975	13.4	10.6	12.9
1984	13.7	11.0	13.1
1989	13.9	20.9	15.3
1994	15.0	17.2	15.6
2004	12.9	16.7	13.9
2011	15.0	27.3	18.3
2012	14.6	25.6	17.6
2013	14.1	24.9	17.0
2014	13.9	24.2	16.7

Source : INS

Tableau n°5 : Les chômeurs selon la durée du chômage

Tableau n°5.1 : Les chômeurs selon la durée du chômage (1994-2004)

Durée du chômage	1994		2004		
	Effectifs en milliers	%	Effectifs en milliers	en	%
Moins d'un mois	26.7	7.1	29.55		6.8
2 à 3 mois	23.4	6.3	53.8		12.4
4 à 6 mois	62.6	16.7	62.57		14.5
7 à 9 mois	57.4	15.3	35.7		8.2
10 à 12 mois	54	14.4	112.96		26.1
13 à 24 mois	149.9	40.1	69.6		16.1
25 mois et plus	-	-	65.16		15.0
Non déclaré	-	-	3.49		0.8
Total	378.4	100	432.89		100

Source : INS

Tableau n°5.2 : Les chômeurs selon la durée du chômage (2008-2011)

Durée du chômage	2008		2011	
	Effectifs en milliers	%	Effectifs en milliers	%
Moins d'un an	307.9	58.9	343.4	48.7
1 à 2 ans	124.3	23.8	124.7	17.7
2 à 3 ans	55.0	10.5	46.3	6.6
Plus de 3 ans	35.2	6.7	52.7	7.4
Total	522.4	100	704.9	100

Source : INS

Tableau n°5.3 : Les chômeurs selon la durée du chômage (2012-2014)

Durée du chômage	2012		2014	
	Effectifs en milliers	%	Effectifs en milliers	%
Moins d'un an	425.5	61.2	347.8	53.6
1 à 2 ans	154.7	22.3	178.4	27.5
2 à 3 ans	60.7	8.7	66.1	10.2
Plus de 3 ans	54.1	7.8	57.1	8.7
Total	709.7	100	653.8	100

Source : INS

Tableau n°6 : Taux de chômage selon le sexe et le gouvernorat (2004-2014)

	2004			2008			2010		
Gouvernorat	H	F	Eble	H	F	Eble	H	F	Eble
Tunis	12.8	16.3	13.9	11.9	18.9	14.0	12.3	18.8	14.2
Arianna	10.5	12.0	10.9	11.7	15.0	11.7	9.2	14.7	10.8
Ben Arous	12.2	16.1	13.4	14.4	16.7	14.4	10.3	16.9	12.2
D.Tunis	12.0	15.3	13.5	12.6	17.7	14.1	11.4	17.7	13.2
Nabeul	8.9	11.5	9.7	7.0	13.2	8.8	9.9	14.9	11.4
Zaghouan	20.1	23.8	21.2	7.4	11.1	8.3	4.2	6.1	4.9
Bizerte	15.7	16.6	16.0	8.4	11.7	9.3	11.2	17.1	12.8
Nord-est	11.8	13.7	12.8	7.5	12.5	8.9	9.7	14.2	11.0
Beja	14.8	21.3	16.4	16.5	23.6	18.3	8.4	22.5	11.5
Jendouba	21.0	19.1	20.4	20.5	26.8	21.2	14.0	30.4	17.7
Le Kef	19.6	29.3	22.0	13.6	19.3	15.1	10.5	15.9	12.4
Siliana	16.1	23.8	17.8	15.6	29.6	19.0	13.3	21.7	15.6
Nord-ouest	16.1	20.4	18.0	17.0	24.5	18.8	11.6	22.2	14.4
Kairouan	14.5	19.5	15.6	8.2	16.6	10.0	8.1	20.7	10.6
Kasserine	18.9	27.0	20.9	24.2	47.3	29.0	18.9	27.5	20.7
Sidi Bouzid	12.9	20.7	14.7	7.1	10.3	8.0	12.5	19.1	14.7
Centre-ouest	13.7	20.2	15.8	12.7	22.0	14.9	12.6	21.6	14.8
Sousse	10.1	13.2	11.1	14.6	21.0	16.5	11.1	17.9	13.0
Monastir	7.8	6.7	7.4	9.3	10.0	9.5	4.7	10.1	6.1
Mahdia	10.5	11.8	10.9	14.9	15.3	15.0	11.2	15.2	12.2
Sfax	9.7	15.8	11.2	10.1	15.6	11.7	5.5	12.2	7.4
Centre-est	8.9	11.4	10.0	11.9	15.5	13.0	7.6	13.7	9.3
Gafsa	18.5	29.6	21.0	22.8	36.2	25.9	23.8	42.7	28.3
Tozeur	13.3	24.9	15.9	27.7	36.2	25.9	15.4	22.6	17.0
Kébili	10.1	22.8	12.8	9.0	35.8	14.1	11.6	41.8	17.5
Sud-ouest	14.2	26.0	16.8	20.2	36.1	23.4	19.1	38.7	23.4
gabs	14.0	19.9	15.4	14.8	26.9	17.8	13.3	37.7	18.1
Médenine	8.5	19.3	10.3	9.3	29.8	13.3	9.4	36.1	13.9
Tataouine	13.8	22.7	15.6	19.1	12.7	16.6	19.8	44.9	23.6
Sud-est	10.4	19.2	12.7	12.5	24.3	15.5	12.3	37.8	16.8
Tunisie	12.9	16.7	13.9	12.6	18.6	14.2	10.9	18.9	13.0

Source : INS

2014			
Gouvernorat	H	F	Eble
Tunis	17.4	26.8	20.4
Arianna	11	20.3	13.7
Ben Arous	16	24.8	18.7
D.Tunis	16.2	26.6	19.4
Nabeul	10.9	18.9	13.3
Zaghouan	7.8	11.2	8.9
Bizerte	10.4	18.3	12.6
Nord-est	10.4	17.7	19.7
Beja	15	36.4	18.5
Jendouba	15.1	32.8	12.1
Le Kef	9.5	17.6	15.8
Siliana	13.5	22.7	16.7
Nord-ouest	13.5	26.7	15.9
Kairouan	13.4	25.6	26.2
Kasserine	20.8	42.8	29.4
Sidi Bouzid	26.0	39.1	15.9
Centre-ouest	19.3	35.4	5.7
Sousse	13.9	20.5	17.7
Monastir	4	9.3	11.7
Mahdia	17.7	17.7	11.7
Sfax	9.7	17.4	12.4
Centre-est	10.8	16.3	26.7
Gafsa	20.8	44	28.4
Tozeur	25.7	38.7	19.9
Kébili	12.7	50.1	25.3
Sud-ouest	19.6	44.4	23.2
Gabes	17.4	43.6	21
Médenine	14.7	46	51
Tataouine	44.5	75.1	26.1
Sud-est	19.7	49.4	26.1
Tunisie	14.6	25.6	17.6

Source : INS

Tableau n°7 : Evolution du taux de chômage par gouvernorat (1966-2010)

Gouvernorat	1966	1975	1984	1994	2004	2008	2010
D.Tunis	12.1	9.8	12.2	12.8	13.5	14.1	13.2
Nabeul	14.0	11.87	8	10.3	9.7	8.8	11.4
Zaghouan	-	7.65	11.6	27.1	21.2	8.3	4.9
Bizerte	16.1	16.7	16	17.5	16.0	9.3	12.8
Beja	15.8	15.3	15.2	17.9	16.4	18.3	11.5
Jendouba	23.2	29.37	23.7	20.6	20.4	21.9	17.7
Le Kef	19.9	17.8	19.1	24.4	22.0	15.1	12.4
Silianna	-	-	16.5	23.1	17.8	19.0	15.6
Sousse	17.6	10.18	11.2	12.6	11.1	16.5	13.0
Monastir	-	8.9	11.6	10.1	7.4	9.5	6.1
Mahdia	-	7.4	10.3	16.4	10.9	15.0	12.2
Sfax	14.3	18.1	10.9-	11.8	11.3	11.7	7.4
Kairouan	15.8	14.3	10.9	18.3	15.6	10.0	10.6
Kasserine	29.3	12.7	16.9	25.3	20.9	29.0	20.7
S.Bouزيد	-	9.12	13.8	17	14.7	8.0	14.7
Gabes	15.4	12.46	15.7	16.3	15.4	17.8	18.1
Gafsa	12.0	12.98	18.4	24.0	21.0	25.9	28.3
Médenine	19.2	8.06	8.2	11.4	10.3	13.3	13.9
Tunisie	15.2	12.87	13.1	15.6	13.9	14.2	13.0

Source : INS

Tableau n°8 : La part de chaque gouvernorat en % dans l'emploi industriel et tertiaire (1999-2004)

Gouvernorat	1999		2004	
	Emplois industriels	Emplois dans les services	Emplois industriels	Emplois dans les services
Tunis	8.9	17.6	8.3	16.3
Arianna	9.9	9.2	4.8	6.2
Ben Arous	5.6	6.4	5.8	6.9
Manouba	-	-	3.7	3.6
Nabeul	8.2	6.7	9.5	6.8
Zaghouan	1.6	1.1	2.0	1.2
Bizerte	4.7	4.7	6.4	4.3
Beja	2.3	2.9	2.1	2.6
Jendouba	3.0	3.1	2.7	3.1
Le Kef	1.7	2.4	1.6	2.3
Siliana	1.7	1.8	1.8	1.8
Kairouan	5.6	3.8	4.1	3.7
Kasserine	3.8	2.4	3.0	2.8
Sidi Bouzid	3.0	2.5	2.3	2.6
Sousse	7.9	6.2	7.4	6.4
Monastir	6.9	4.4	8.8	4.4
Mahdia	3.8	2.6	3.9	2.9
Sfax	10.0	8.0	10.5	8.2
Gafsa	2.7	2.9	2.5	2.8
Tozeur	0.7	1.1	0.6	1.1
Kebili	0.7	1.2	0.7	1.2
Gabes	3.0	3.2	3.4	2.8
Médenine	3.2	4.8	3.0	4.9
Tataouine	1.1	1.2	0.9	1.1
Tunisie	100	100	100	100

Source : enquête Population emploi 1999 et RGPH 2004

Tableau n°9 : Structure des chômeurs selon le niveau d’instruction en % entre 1984 et 2014

Niveau d’instruction	1984	1994	1997	1999	2008	2010	2011	2012	2014
Néant	34.4	24.4	12.2	13.1	3.6	4.5	4.2	2.1	2.4
Primaire	45.4	47.8	50.0	48.0	30.3	24.1	22.4	23.1	21.1
Secondaire	10.3	26.2	33.7	34.2	40.1	39.4	42.5	41.6	40.0
supérieur	0.6	1.6	4.1	4.7	26.0	32.0	30.9	33.2	36.5

Source : INS 1984-1994 et Enquête Population Emploi 1999 et 2008 et enquête
Emploi 2011

Tableau n°10 : Taux de chômage selon le niveau d’instruction (2001 et 2014).

Année	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur
2001	10.1	17.1	16.4	10.4
2002	12.8	16.6	15.9	11.6
2003	11.3	15.8	15.3	11.7
2004	12.7	15.7	14.7	10.2
2005	7.8	15.7	14.9	14.8
2006	8.0	15.2	14.3	17.5
2007	5.9	13.5	15.4	19.0
2008	6.0	12.3	15.3	21.6
2010	5.7	9.2	13.7	22.9
2011	8.0	12.4	20.6	29.2
2012	4.9	11.8	19.4	31.1
2013	5.8	10.8	17.6	31.1
2014	5.2	10.1	17.5	31.5

Source : INS 2004, Enquête Population Emploi 2008 et enquête Emploi 2014

Tableau n°11 : Taux de chômage global et supérieur par gouvernorat en 2008

Gouvernorat	Taux global	Taux supérieur	Taux supérieur féminin
Tunis	14.0	14.5	21.6
Ariana	11.7	11.1	17.0
B.Arous	14.4	13.8	19.8
Manouba	17.2	18.2	26.3
D.Tunis	14.1	13.8	20.5
Nabeul	8.8	20.9	31.6
Zaghouan	8.3	17.6	23.3
Bizerte	9.3	20.7	30.8
Nord-est	8.9	20.6	30.6
Beja	18.3	30.4	42.0
Jendouba	21.9	36.3	46.4
Le Kef	15.1	27.8	38.5
Siliana	19.0	25.1	49.1
Nord-ouest	18.8	32.6	44.0
Sousse	16.5	19.3	31.6
Monastir	9.5	19.1	26.3
Mahdi	15.0	31.7	40.7
Sfax	11.7	17.8	26.6
Centre-est	13.0	19.9	29.3
Kairouan	10.0	32.4	44.5
Kasserine	24.0	35.9	48.0
Sidi Bouzid	8.0	32.3	45.0
Centre-ouest	14.9	33.6	45.7
Gabes	17.8	30.7	47.0
Médenine	13.3	29.5	48.5
Tataouine	16.6	22.9	33.8
Sud-est	15.5	29.0	45.9
Gafsa	25.8	42.0	53.2
Tozeur	29.4	32.5	43.2
Kebili	14.1	35.6	54.6
Sud-ouest	23.4	38.9	51.9
Tunisie	14.2	21.6	31.4

Source : INS Enquête Population Emploi 2008

Tableau n°12 : Taux de chômage global et supérieur par région en 2011

Gouvernorat	Taux global	Taux supérieur	Taux supérieur féminin
DT	17.8	21.4	32.6
NE	17.3	35.2	45.6
NO	17.3	36.1	50.2
CE	11.1	20.7	29.5
CO	28.6	44.7	61.9
SE	24.8	42.6	62.2
SO	26.9	45.9	69.5
Tunisie	18.3	29.2	41.8

Source : INS : Enquête Population Emploi 2011

Tableau n°13 : Le taux de chômage des diplômés par diplôme

Diplôme	18 mois après l'obtention du diplôme	3 ans et demi après l'obtention du diplôme
Technicien supérieur	50	36
Maîtrise	49	32
Ingénieur	18	10
Architecte	9	4
Médecin	20	18
Licence beaux-arts	31	27
Ensemble	46	32

Source : ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des jeunes et Banque mondiale : Analyse comparative des résultats de deux enquêtes 2005 et 2007 (Tunis juillet 2009)

Tableau n°14 : Répartition des chômeurs parmi les diplômés du supérieur entre 2008 et 2011 selon le diplôme en milliers

Diplôme	Effectifs	%	en	Effectifs	%	en	Effectifs	%	en
	en 2008	2008		en 2010	2010		en 2011	2011	
Technicien supérieur	44.3	38.9		57.9	41.6		87.1	43.1	
Licence sciences humaines	en 14.4	16.2		21.1	15.2		32.0	15.8	
Licence droit, économie et gestion	en 22.5	19.8		22.9	16.5		30.8	15.2	
Licences fondamentales (Math, physique et chimie)	en 20.5	18.0		27.2	19.6		36.9	18.2	
Autres diplômes (Médecin, ingénieur, Master...)	8.1	7.1		9.9	7.1		15.5	7.7	
Ensemble	113.8	100		139.0	100		202.3	100	

Source : INS : Enquête Population Emploi 2008, 2010 et 2011

Tableau n°15: Répartition des chômeurs parmi les diplômés du supérieur entre 2012 et 2014 selon le diplôme en milliers

Diplôme	Effectifs en 2012	Effectifs en 2013	Effectifs en 2014
Technicien supérieur	70.4	67.9	66.2
Licence en sciences humaines	43.3	36.7	40.3
Licence en droit, économie et gestion	36.8	41.1	33.8
Licences en sciences fondamentale (Math, physique et chimie)	56.1	68.4	71.4
Autres diplômes (Médecin, ingénieur, Master...)	21.2	28.2	29.6
Ensemble	227.8	242.3	241.3

Source : INS

Tableau n°16 : Répartition de la population active (en %) et taux globale d'activité⁴³ (en %) selon le sexe (1966-2008).

Répartition de la population active	1966	1975	1984	1989	1994	1999	2001	2004	2008	2011	2012	2014
Hommes	93.9	81.3	78.7	97.1	76.4	75.4	74.4	73.4	72.7	76.1	75.6	75.4
Femmes	6.1	18.7	21.3	20.9	23.6	24.6	25.6	26.6	27.3	23.9	24.4	24.6
Taux global d'activité	1966	1975	1984	1989	1994	1999	2001	2004	2008	2011	2012	2014
Hommes	85.5	81.1	78.6	75.4	73.8	72.6	71.9	67.8	69.1	70.4	70.4	69.9
Femmes	5.6	18.9	21.8	20.3	22.9	23.7	24.0	24.2	25.5	25.3	25.8	25.2

Sources : INS : RGPH (1966, 1975, 1984, 1994 et 2004)

Enquêtes sur l'emploi (1980, 1989, 1997, 1999, 2001 et 2008)

⁴³On différencie entre le taux brut d'activité (qui concerne le rapport de la population active à la population totale) et le taux global d'activité (qui concerne le rapport du nombre des personnes actives à la population d'âge actif soit le groupe 15-59 ans).

Tableau n°17 : Evolution des effectifs des bénéficiaires des programmes d'emploi (1983-2008)

Année	Effectifs SIVP 1	Effectifs SIVP 2	Effectifs CEF
1983	-	-	1787
1984	-	-	1 837
1985	-	-	1 783
1986	-	-	1 375
1987	-	-	1 438
1988	1 774	-	2 720
1989	2 624	1 256	3 394
1990	2 065	988	3 770
1991	2 514	1 376	3 331
1992	2 776	1 504	3 148
1993	2 719	1 638	2 729
1994	3 796	2 924	3 463
1995	4 797	4 432	3 567
1996	2 051	1 864	1 144
1997	3 226	1 360	1 119
1998	6 362	2 380	1 636
1999	6 906	2 547	1 763
2000	7 738	2 647	1 704
2001	6 902	729	460
2002	7 236	1 446	1 494
2003	9 913	3 523	2 071
2004	13 378	4 796	3 357
2005	18 488	5 813	2 701
2006	25 381	7 654	2 913
2007	31 357	5 750	2 824
2008	36 638	8 265	3 464

Source : ANETI (Indicateur d'activité)

Tableau n°18 : Les indicateurs de quelques programmes d'emploi indépendant :

Tableau n°18.1 : Evolution du nombre des bénéficiaires des projets financés par la BTS selon le niveau d'instruction (1998-2011)

Année	Analphabète	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
1998	249	3 122	3 115	812	7 298
1999	642	6 434	6 291	1 425	14 792
2000	696	6 499	6 050	1 307	14 552
2001	639	6 305	5 417	960	12 324
2002	306	3 728	3 210	1 436	10 186
2003	182	2 347	3 351	1 635	7 398
2004	172	2 198	3 351	1 865	7 586
2005	286	2 245	3 249	1 905	7 667
2006	095	1 575	2 466	2 016	6 152
2007	153	2 923	4 260	2 946	10 282
2008	334	3 142	4 686	3 072	11 234
2009	189	2 108	2 976	2 224	7 497
2010	345	3 121	4 591	3 343	11 400
2011	200	3 822	5 215	2 285	11 522

Source : BTS

Tableau n°18.2 : Evolution du nombre des bénéficiaires du FIAP par instrument (2001-2008)

Instrument	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
A Adaptation-Insertion	4191	2391	6763	7243	5809	6257	4916	4928
B Formation entrepreneuriale	2052	2591	3374	4806	5670	5987	6674	7591
Formation technique	252	228	363	318	471	561	381	237
Formation en gestion	105	636	787	990	1196	930	237	259
Bourse d'accompagnement	169	131	460	356	968	1370	1072	1868
Formation facilitateurs	-	20	67	25	08	00	04	04
Total B	2678	3606	5051	6495	8003	8854	8368	9959
D Augmentation de l'employabilité	827	515	251	338	300	242	441	238
Total	7696	6612	12065	14076	14412	15352	13725	15125

Source : ANETI (Indicateur d'activité)

Tableau n° 18.3 : Projets financés dans le cadre du FONAPRA (1982-2010)

Plan	Nombre	Valeur (MD)	Création d'emploi
Plan (1982-1986)	7316	60674	29264
Plan (1987-1991)	6309	92922	25236
Plan (1992-1996)	3887	69943	15548
Plan (1997-2001)	14023	137571	56092
Plan (2002-2006)	12707	130000	50828
Plan (2007-2010)	18437	296000	73748
Total	62679	787110	250716

Source : BCT

Tableau 19 : Test de corrélation

	CHOMAGE	INDUSTRIE	SERVICE	AGRICOLE
CHOMAGE	1	-0.03192702200267287	0.5516323744123362	-0.7837770430524514
INDUSTRIE	-0.03192702200267287	1	-0.7507078978660165	0.2355854586771664
SERVICE	0.5516323744123362	-0.7507078978660165	1	-0.8188956916513568
AGRICOLE	-0.7837770430524514	0.2355854586771664	-0.8188956916513568	1

Tableau 20 : Stationnarité des variables

Pour étudier la stationnarité des variables nous allons utiliser le test ADF.

Variable	Ordre d'intégration
Chômage des jeunes diplômés	Stationnaire en différence première
Secteur Agricole	Stationnaire en différence première
Secteur Industriel	Stationnaire en différence première
Secteur Service	Stationnaire en différence première

Tableau 21 : Test de causalité de Granger

Pair-wise Granger Causality Tests			
Sample: 1994 2014			
Lags: 1			
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
D(AGRICOLE) does not Granger Cause D(CHOMAGE)	19	0.11465	0.7393
D(CHOMAGE) does not Granger Cause D(AGRICOLE)		0.20231	0.6589
D(INDUSTRIE) does not Granger Cause D(CHOMAGE)	19	0.44745	0.5131
D(CHOMAGE) does not Granger Cause D(INDUSTRIE)		0.06115	0.8078
D(SERVICE) does not Granger Cause D(CHOMAGE)	19	0.08383	0.7759
D(CHOMAGE) does not Granger Cause D(SERVICE)		0.65744	0.4294
D(INDUSTRIE) does not Granger Cause D(AGRICOLE)	19	0.47313	0.5014
D(AGRICOLE) does not Granger Cause D(INDUSTRIE)		0.01615	0.9005
D(SERVICE) does not Granger Cause D(AGRICOLE)	19	0.47313	0.5014
D(AGRICOLE) does not Granger Cause D(SERVICE)		1.49299	0.2394
D(SERVICE) does not Granger Cause D(INDUSTRIE)	19	0.01615	0.9005
D(INDUSTRIE) does not Granger Cause D(SERVICE)		1.49299	0.2394